

Ouverture de la Compétitivité

Après une phase de plusieurs semaines de concertation, nous sommes rentrés en négociation dans le cadre de la compétitivité entreprise souhaitée par la Direction.

Elle a défini 5 thèmes qui seront abordés durant ces négociations jusqu'à fin janvier 2021

- **temps de travail flexible et efficace**
- **coûts sociaux optimisés**
- **emplois et compétences**
- **performances et compétences**
- **l'expérience employé favorisant l'engagement**

Une réunion s'est tenue le vendredi 13 Novembre. Nous avons abordé les thèmes suivants :

Sur le volet de l'efficacité du temps de travail

La Direction nous a entendus, elle ne touchera pas à la philosophie de l'accord CARE. Pour l'instant il s'agit **d'enrichir la tool box** existante :

- **Mise en place d'un horaire Samedi / Dimanche**

Pour FO, il faut que cet horaire soit attrayant pour faire en sorte que les salariés puissent s'y retrouver. Attention à ce qu'il ne vienne pas en opposition avec les horaires existants.

- **Création d'un même horaire canicule et sanitaire**

Pour FO, impossible de fusionner les 2 car ils n'ont pas les mêmes objectifs. **FO demande** à la Direction de nous préciser lors des prochaines réunions le détail de ces 2 types d'horaires.

Pour l'horaire sanitaire, pourquoi la Direction n'utiliserait pas celui existant.

Concernant l'horaire canicule, il sera nécessaire de prendre en compte la difficulté de la prise du repas de midi.

- **Modification de la capitalisation du flexible**

Pour l'instant les propositions de la Direction ne sont pas acceptables. **FO a revendiqué** la possibilité du paiement du flexible.

Sur le volet reconnaissance des compétences et de la performance :

NMR

La Direction souhaite remettre en place ce système de récompenses non monétaires. **Pour FO**, les contractualiser dans un accord permettrait de les pérenniser dans le temps. Néanmoins, il faudra de la transparence dans l'utilisation des budgets ainsi que dans l'attribution aux salariés.

Prime de récompense individuelle et collective

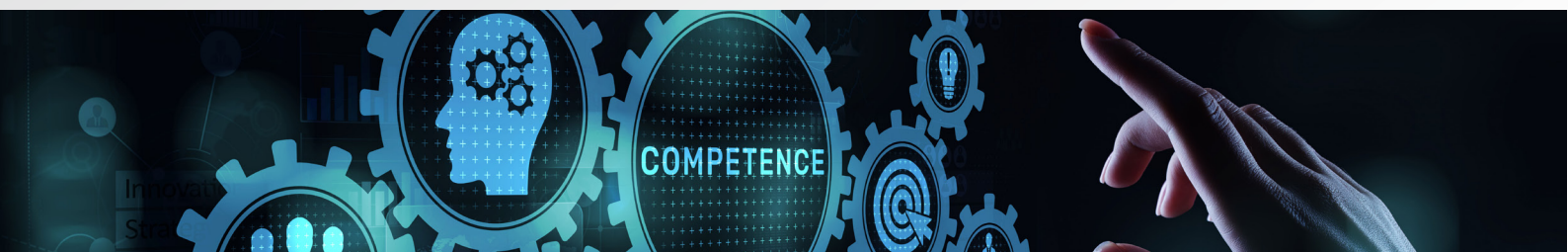
C'est innovant et intéressant afin de valoriser l'engagement des salariés. Elle doit être ouverte à toutes les catégories professionnelles.

De la même manière que les NMR la transparence sera nécessaire. En revanche, les budgets alloués ne doivent pas être au détriment des autres systèmes de récompenses plus traditionnels comme par exemple la politique salariale.

Promotions 2021

La Direction nous a entendus et nous propose une politique de promotion financée qui pourrait être applicable en Avril 2021, si l'accord de compétitivité était signé.

Si à la fin des négociations, la Direction ne prévoit pas de promotions pour l'exercice 2020, alors, il faudra que le pourcentage de promotions 2021 soit plus favorable que les années précédentes.



Prime récompense efforts 2020:

FO continue à revendiquer une Prime pour tous les salariés ayant travaillé durant le premier confinement avec un complément pour les salariés présents sur site.

Avant la fin de l'année, la Direction doit valoriser l'engagement des salariés qui ont permis de réaliser les objectifs de livraison, malgré le contexte de crise du COVID 19 et les sentiments de peur et de doutes (la boule au ventre). Toutefois, il ne faut pas oublier les télétravailleurs, eux aussi, ont fait en sorte de répondre aux besoins opérationnels de l'entreprise.

Mesures salariales conditionnelles :

La Direction a conditionné un avancement de la prochaine politique salariale au premier semestre 2021 si un accord de compétitivité était signé.

Dans le contexte actuel, nous nous efforçons d'être le plus transparent possible. C'est la seule façon pour nous de vous faire comprendre les enjeux d'une négociation complexe, liée à de nombreux paramètres incluant l'avenir d'Airbus HELICOPTERS.

FO ne remet pas en cause la compétitivité! Quels en sont les enjeux ?

- Un plan massif d'investissement et de récupération de charges.
- le développement des sites de MA et de PLB afin d'assurer la préservation de nos emplois.
- Reconnaissance des salariés.
- garantir la création et la transformation d'emplois, à travers une mutation technologique.

S'il doit y avoir un accord, ce ne sera qu'avec une balance «gagnante gagnante» et surtout dans un climat social apaisé.



FO a démontré par le passé sa capacité à négocier des accords dans le respect d'un dialogue social constructif qui reste une référence dans le monde industriel.

C'est justement ce dialogue social qui au fil des années, a largement contribué à la réussite industrielle et commerciale du Groupe Airbus.

C'est aussi, grâce à l'engagement des salariés qu'Airbus Helicopters a pu maintenir son activité essentielle pendant la Crise sanitaire, afin d'assurer la livraison de nos hélicoptères.

Il est légitime que les salariés attendent une reconnaissance de la part de notre Direction.

Nous sommes liés aux engagements pris devant vous au travers de nos tracts :

- Tract du 22 septembre, **c'est moi qui produis...**
- Tract du 5 novembre suite à **notre rencontre avec Bruno EVEN.**
- Tract du 12 Novembre, **en toute transparence**

Notre détermination à vous accompagner dans ces négociations reste sans faille, nous continuons à mouiller le maillot.

*Prochaine réunion ce jour sur les thèmes de l'emploi et des coûts sociaux.

CONSEIL, SERVICE, NÉGOCIATION : L'EFFICACITÉ **FO** !

