

Bouclez vos ceintures, nous entrons dans une zone de turbulences....

En ce mois de septembre 2011, qui marque traditionnellement la rentrée sociale et économique de notre pays, la température s'élève.

D'un point de vue météorologique certains regretteront que les degrés d'aujourd'hui aient fait défaut au milieu de l'été, laissant même la place à des précipitations dont les vacanciers se seraient bien passés. Mais le système météo échappe à l'humain, cela on le savait.

Le système économique, mondialisé lui aussi, est également bien agité. Nous entrons dans une zone de turbulences, mesdames et messieurs ; « attachez vos ceintures ». Il suffit de lire les gros titres des médias pour s'en convaincre :

- « Europe, coup de frein sur la croissance »
- « La trajectoire de la dette Grecque est hors de contrôle.... »
- « Coup de rabot sur les niches fiscales ».

Ces deux systèmes ont un point commun ; ils échappent à notre contrôle. Comme dans toute perturbation, qu'elle soit météorologique ou économique, les retombées ne sont pas les mêmes selon l'endroit où l'on se trouve. Certains auront de la pluie, d'autres de la grêle et les moins chanceux subiront une tornade qui laissera derrière elle beaucoup de dégâts. Les pays riches le sont de moins en moins et la « La vieille Europe » est aujourd'hui rejointe dans cette descente par ceux-là mêmes qui la raillaient il y a quelques années seulement....

Dans le système météo la température moyenne augmente, dans le système économique c'est le taux des obligations souveraines qui est à la hausse. Pourtant, les nouveaux pays moins riches auront d'autant plus de mal à rembourser leurs dettes que le taux qu'ils auront à payer sera élevé. Pourquoi en arriver, toujours, à la solution qui laisse le moins de chance de s'en sortir ? Comprenez qui peut.....

Dans ce marasme existe malgré tout quelques zones de calme, sortes d'anticyclones économiques. Airbus est l'un d'eux. En effet, à l'heure où tout va moins bien, les avions Airbus, chaque jour plus nombreux, évoluent au-dessus des nuages d'où émergent quelques zones de croissance : Le verdoyant mont Brasil, mais aussi l'imposante chaîne India, sans oublier l'immense plateau Asia. Oui nous pouvons être fiers et contents d'être Airbusien car nous le méritons bien. Les titres des média sont évocateurs :

- « A mi année Airbus a déjà dépassé ses objectifs de commandes 2011 »
- « Le premier tronçon de l'A350 bientôt à Toulouse »
- « Airbus réfléchit à une montée en cadence pour sortir le futur A320 NEO »

Sur ce dernier point, il serait en effet dommage que **toutes** les FAL ne tournent pas au maximum de leurs possibilités pour faire face à cette formidable demande, tout en maintenant la qualité et

Sommaire

Page 2 : Egalité pro, le décret qui Détruit tout

Page 3 : Temps partiel sauvé ?

Page 4 : Evolutions des fonds du PEG et du PERCO.
Indicateurs économiques et sociaux divers

l'excellence de nos produits.

Alors oui, pour l'heure, Airbus est dans un anticyclone dont on espère qu'il nous tiendra encore longtemps à l'écart des turbulences qui nous entourent.

Mais gardons à l'esprit, qu'au-delà du périmètre Airbus la vie est souvent plus compliquée. Certains s'accrochent pour ne pas être emportés. Ne les oublions pas, ils le valent bien eux aussi.

Je vous souhaite à toutes et à tous une excellente rentrée.

Jean-Marc GRANIE
Secrétaire section CFE-CGC
Airbus Operations SAS

UN NET REcul POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ! LE DECRET QUI DETRUIT TOUT !

Toutes les décisions et lois qui s'appliquent « retombent » obligatoirement en entreprise et sont appliquées. Airbus en France sera forcément impactée par ce décret.

Historique : La **CFE-CGC** a été invitée à participer à la réunion du **Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle** le 3 mai pour se prononcer sur le décret de l'article 99 de la loi N° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur les retraites et concernant l'égalité professionnelle. La **sous commission nationale extraordinaire des lois** a eu lieu le 9 mai.

La CFE-CGC a émis un avis défavorable sur ce décret dans ces deux instances pour les motifs suivants :

La **CFE-CGC** s'insurge et dénonce les dispositions d'application de la sanction financière instaurée à l'article L2245-5-1 du code du travail.

L'article R. 2242-5 prévoit la modulation de la pénalité à la charge de l'employeur par l'administration. La Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation est l'acteur décisionnel fixant le taux, le majorant, le minorant ou ne la réclamant pas au regard des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié.

Comme la **CFE-CGC** l'avait précisé lors de l'analyse de l'article 99, cette modulation est difficilement admissible dans la mesure où elle introduit une certaine « inégalité » entre les entreprises mais surtout une subjectivité administrative dans le prononcé des sanctions. Le décret n'encadre pas strictement le pouvoir de modulation de la sanction de l'administration.

Les entreprises ont des obligations¹ relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes qu'elles doivent évidemment respecter ce qui n'apparaît pas être la philosophie du décret.

La **CFE-CGC** déplore que de nombreuses dispositions prévues dans ce projet (le délai supplémentaire de 6 mois octroyé aux entreprises afin qu'elles se mettent en conformité avec les obligations légales, la modulation de la pénalité au regard des motifs de défaillance) ne fassent que retarder l'application des textes et la mise en place de la sanction financière.

Le mécanisme de sanction entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2012. La référence à l'échéance du 31 Décembre 2010 étant supprimée.

Il en résulte que la sanction de l'inaction de l'entreprise en matière d'égalité homme femme est différée d'une année.

La CFE-CGC ne peut que regretter que le législateur ait préféré octroyer une année supplémentaire de « bienveillance » aux entreprises plutôt que de fixer une date butoir pour les obligations de négocier. Et ce malgré le fait qu'il n'a cessé d'affirmer que l'égalité professionnelle constitue l'une de ses priorités.

L'article R. 2242-5 prévoit la modulation de la pénalité à la charge de l'employeur par l'administration sur des critères restant pour le moins évasifs. En effet, la Direccte¹ est l'acteur décisionnel fixant le taux, le majorant (dans la limite de 1% uniquement si l'entreprise a fait l'objet d'une pénalité financière des 5 dernières années), le minorant ou ne la réclamant pas au regard des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié (et de sa bonne foi), ces derniers s'appréciant au regard notamment :

- « 1° soit de ses difficultés économiques ;
- 2° soit des restructurations ou fusions en cours ;
- 3° soit d'une procédure collective en cours ;
- 4° soit du franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L .2242-5-1 au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure visée à l'article R. 2242-3. »

La **CFE-CGC** estime que ces critères constituent une nouvelle fois un moyen de contourner la sanction financière. Près de 90% des entreprises sont en situation « de restructurations ou fusions en cours ». Ainsi en cas de « défaillances » des négociateurs sur ce thème, de nombreuses entreprises se verront diminuer la pénalité ou se verront exempts de son paiement.

L'article 3 du décret crée un nouvel article D. 2323-9-1 qui précise le contenu de la synthèse du plan d'action (article L. 2323-47) pour les entreprises de moins de 300 salariés.

La synthèse doit comprendre au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° à la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

¹Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

¹ Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

L'article 5 reprend les mêmes dispositions que cet article 3 mais cette fois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Ce décret prévoit le contenu « minimal » des synthèses du plan d'action prévu dans le rapport annuel (pour les entreprises de moins de 300 salariés) et dans le rapport de situation comparé (pour les entreprises de plus de 300 salariés). Cette position est regrettable, le législateur définit un contenu trop restreint au regard du retard accumulé sur l'égalité homme-femme.

La CFE-CGC souhaite réaffirmer sa position sur ce thème fort qu'est l'égalité professionnelle entre homme et femmes de sorte que toute entreprise doit, selon son effectif, mettre en œuvre un rapport complet de situation comparée (RSC) ou un rapport annuel complet exposant la situation comparée des hommes et des femmes. Tout ceci afin de réaliser un constat précis des inégalités de situation professionnelle et d'en trouver les possibilités d'y remédier.

Chaque rapport de situation comparée doit faire l'objet d'un suivi et d'un bilan.

La CFE-CGC regrette qu'à l'heure d'aujourd'hui aucune obligation de résultat ne soit imposée ce qui représente inévitablement un frein dans l'évolution de combats majeurs en faveur de l'égalité homme-femme.

L'article R 2242-2 détermine le contenu de l'accord ou du plan d'action, pour les entreprises de moins de 300 et plus de 300 salariés. Ces derniers doivent, selon l'effectif, porter sur deux ou trois domaines d'action et définir les objectifs de progression ainsi que les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de les atteindre.

Ces domaines d'action¹ sur lesquels les entreprises doivent agir concernent : « (...) la situation respective des femmes et des hommes **en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.** »

Ce décret prévoit une obligation à minima pour les entreprises en ne fixant qu'un nombre restreint de domaines à prendre en compte selon l'effectif de celles-ci. Cette position apparaît comme regrettable, en effet, tous les sujets fixés par l'article précité devraient faire l'objet d'une préoccupation égale tant le retard accumulé sur ces sujets est aujourd'hui important.

Malgré les protestations écrites et orales de la CFE-CGC et lors de nos entretiens avec les politiques qui étaient d'accord avec nos positions le décret a été promulgué « en force » en juin 2011

La CFE-CGC repartira à « la bataille » dès septembre avec l'aide de l'ensemble des syndicats ainsi que les politiques toutes tendances confondues, c'est le bon moment ! Ces mesures touchent toutes les femmes sans exception, pas uniquement celles d'Airbus.

Ce qui a été fait est inacceptable et c'est un net recul par rapport aux lois antérieures.

Contact National CFE-CGC :

Marie-Line BRUGIDOU – Déléguée Nationale Emploi en charge de l'Égalité Professionnelle et de la Diversité – 06.16.18.50.05

TEMPS PARTIELS – UN ARTICLE QUI AURAIT PU TOUT REMETTRE EN QUESTION !

Juste avant l'été, un article 13bis de la loi Cherpion a été modifié en catimini. Sans la vigilance de notre service juridique confédéral et notre partenariat avec des députés ainsi que le service des droits aux femmes, cet article serait passé au Sénat et en Commission des Lois.

Cet article supprimait le paiement des heures supplémentaires pour toutes les personnes à temps partiel. A force d'acharnement : de contacts avec les parlementaires, le gouvernement, certains de nos collègues syndicalistes, nous avons réussi à ce que cet article soit rejeté au Sénat ;

Une belle victoire pour la CFE-CGC car il y a trop, en France, de temps partiels subis. Pour info, 80 % des temps partiels sont dans les branches professionnelles des services à la personne, de la grande distribution, du commerce. Des branches professionnelles où il est difficile de dire « Non » à un patron lorsqu'il demande par exemple à ses salariés de travailler plus durant les périodes des fêtes de Noël...

¹ Ces domaines sont fixés par les alinéa 3 de l'article L. 2323-47 et 2 de l'article L. 2323-57, issus de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites.

EVOLUTION DES FONDS DISPONIBLES DANS LE PEG (www.caam-epe.com)

Fonds proposés depuis plusieurs années	Dec 2002	Dec 2003	Dec 2004	Dec 2005	Dec 2006	Dec 2007	Dec 2008	Dec 2009	Août 2011
Péri éthique solidaire	14,91€	16,17€	16,89€	20,40€	24,42€	24,34€	16,58€	20,28€	17,79€
ESOP EADS	9,95€	18,78€	21,49€	32,45€	26,15€	21,89€	11,79€	13,80€	21,39€
ESSOR PEG EADS (1)	19,79€	20,88€	22,07€	23,07€	23,91€	24,93€	26,07€	26,51€	26,13€

(1) Fonds qui a remplacé OBLIGAERO II qui était fermé aux versements.

Fonds proposés depuis Le 23 mars 2009	30 Avril 2009	30 Juin 2009	30 Sept 2009	31 Oct 2009	30 Nov 2009	31 Dec 2009	31 Août 2011	En %
Monétaire PEG EADS	100,15€	100,33€	100,49€	100,53€	100,57€	100,61€	101,92€	+1,92%
Obligations PEG EADS	101,10€	102,43€	104,43€	104,62€	104,81€	104,73€	104,77€	+4,77%
Diversifié PEG EADS	105,10€	109,97€	122,10€	120,60€	121,33€	124,72€	101,08€	+1,08%
Actions PEG EADS	107,22€	113,92€	133,51€	129,58€	130,56€	117,38€	126,61€	+26,61%

EVOLUTION DES FONDS DISPONIBLES DANS LE PERCO (www.interexpansion.fr)

Fonds proposés depuis plusieurs années	Dec 2003	Dec 2004	Dec 2005	Dec 2006	Dec 2007	Dec 2008	Dec 2009	Août 2011
Mozart	2,87€	2,92€	2,97€	3,05€	3,16€	3,30€	3,34€	3,38€
Expansor compartiment3	50,01€	51,86€	53,19€	54,49€	55,84€	58,64€	62,69€	64,02€
Péri éthique solidaire	16,17€	16,89€	20,40€	24,42€	24,34€	16,56€	20,28€	17,79€
Expansor compartiment1	-----	-----	-----	52,81€	54,69€	34,48€	44,31€	36,69€

Expansor compartiment 3 a été créé le 19 décembre 2003

Expansor compartiment 1 a été créé le 31 août 2006, (valeur de départ 50,00€)

Fonds proposé depuis le 22/04/09 valeur départ : 10€	31 mai 2009	30 juin 2009	30 Sept 2009	31 Dec 2009	31 Mars 2010	30 Juin 2010	31 Août 2011	En %
TCHAIKOVSKI	10,00€	9,98€	10,73€	10,82€	10,84€	10,45€	10,10€	+0,1%

Indices sociaux et économiques:

Demandeurs d'emploi : Catégorie A : (Recherche d'emploi active)	(personne sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps)	Juin 2011: 2.720.400 + 1,5 % sur un an
Catégorie A+B+C :		Juin 2011 : 4.103.700 Soit + 4,0 % sur un an
Catégorie A+B+C+D+E :		Juin 2011 : 4.693.100 Soit + 3,1 % sur un an
Taux du chômage métropole		9,5% (A fin mai 2011)%

Catégorie A : Recherche d'emploi active

Catégorie B : Activité réduite courte, moins de 78h

Catégorie D : Non disponible, pas de recherche d'emploi

Catégorie C : Activité réduite longue, plus de 78h

Catégorie E : Pas de recherche d'emploi, contrat aidé

- **Plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2011 : 2946€**, soit 35.252€ annuel
- **Evolution des prix à la consommation à fin juin 2011** par rapport au mois précédent) : +0.1%, Depuis début 2010 : +1.6% Sur un an glissant : +2.1%
- **SMIC horaire 2011 : 9,00€ soit 1365,00€ mensuel** pour 35H par semaine, soit 151,66H par mois. Avec 151,66 = (52 / 12)*35h

Rappel à nos adhérents qui paient leur cotisation en cheque: pour bénéficier de l'avantage fiscal il est impératif de le faire parvenir à la section très vite. (Nouvelle loi d'août 2008 oblige). Pensez au prélèvement automatique....

Calendrier

31 Août 2011	Plénière CE
7 Septembre 2011	Inter centre AIRBUS
8 Septembre 2011	Réunion des élus CFE-CGC
14 Septembre 2011	ENERGY DAY
21 Septembre 2011	Comité Central d'Entreprise à Saint-Nazaire
11 au 14 octobre 2011	Congrès de la fédération de la métallurgie



Permanence syndicale CFE-CGC, site Louis Bréguet, Bâtiment A01
 Tél : 05 61 93 85 41 – Fax : 05 61 93 80 05
 Email : syndicat.cfe-cgc-toulouse@airbus.com
 Site : <http://www.cfecgcairbusfrance-toulouse.com>
 S.N.C.T.A.A – AED BP 20052 31702 BLAGNAC Cedex

