

BREXIT & CONTRATS DORMANTS PEUT MIEUX FAIRE !

Coup de tonnerre sur les conditions d'emploi des salariés expatriés en Europe



BREXIT – NOS REVENDICATIONS

- Aider et soutenir les salariés lors du passage de la Sécurité Sociale anglaise à la française car le cout très élevé est supporté uniquement par les employés.
- Se conformer aux dates de fin initiales des contrats dormants (qui peuvent durer jusqu'à 12 ans), au lieu d'offrir 6 mois comme période de compensation.
- Permettre le maintien de l'adhésion au régime de retraite britannique, au lieu de geler la pension avec possibilité de redémarrer uniquement si retour dans les 12 mois.
- Pérenniser les avantages des contrats actuels.
- Accroître la communication officielle et l'engagement d'Airbus pour protéger nos salariés de l'impact du Brexit. Un blog n'est pas suffisant!



CONTRATS DORMANTS EN DANGER

- **Menace** d'y mettre fin en 2020, pour les Européens travaillant en France et les Français travaillant en Allemagne ou en Espagne.
- **Impacts financiers** conséquents (Sécurité Sociale, retraite,...).

La CFE-CGC demande, à la direction de mettre en place un plan de protection des salariés concernés et d'étudier le principe de prolongation de fonctionnement des contrats dormants.

La CFE-CGC demande à la direction d'améliorer son offre pour les salariés expatriés : contrats, retraite, carrières, et de prendre des engagements formels sur la manière dont ils seront traités.

Airbus est un Groupe mondial avec des racines européennes. Les expatriés ont répondu à sa stratégie de Mobilité Le mélange des cultures est un atout pour notre Groupe, c'est aussi une richesse à préserver.

**Un retour massif des salariés expatriés
n'est ni une option pour les salariés, ni pour Airbus !**



Le 28 novembre, je vote CFE-CGC