

MESURES À PARTIR DU 6 AVRIL DES EFFORTS PARTAGÉS

La période de confinement se poursuit : les accords négociés jusqu' alors entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives arrivent à leur terme ce dimanche 5 avril. Depuis le début du confinement, ceux-ci ont permis le maintien du salaire pour tous les salariés pour lesquels l'activité s'avérait impossible.

	Semaine 12 16 mars / 20 mars	Semaine 13 23 mars / 27 mars	Semaine 14 30 mars / 3 avril
Activité maintenue	Travail	Travail ou Accord heures perdues	Travail ou Accord heures perdues
Arrêt ou sous activité	ACT	Accord heures perdues	Accord heures perdues

Dans le contexte actuel, les incertitudes sont fortes sur l'activité future du Groupe. En conséquence, **de nouvelles mesures ont été négociées pour les prochaines semaines.** Principe :

- Les salariés devront **poser en avril 2 semaines de congés/repos**, selon un planning défini secteur par secteur par les managers.
- Ces jours peuvent être **issus des Congés Payés et/ou ATC bloqué et/ou ACT et/ou RTT et/ou CET** (tous comptes).
- Si la charge devait s'avérer insuffisante, l'activité partielle (ex chômage partiel) serait utilisée, et rémunérée à 92 % du salaire net.

Des exceptions seront possibles pour les activités nécessitant permanences et/ou astreintes. La période d'application de ces mesures pourra également être étendue jusqu'à fin juin pour raisons de service.

	Semaine 15 6 avril / 10 avril	Semaine 16 13 avril / 17 avril	Semaine 17 20 avril / 24 avril	Semaine 18 27 avril / 1 mai	Mai	juillet / août	Semaine 52
Activité maintenue	2 semaines de congés et/ou repos 2 semaines de travail				Travail et/ou activité partielle	Pas de fermeture collective Garantie de la possibilité de prendre 2 semaines consécutives sur juillet/août	
Arrêt ou sous activité	2 semaines de congés et/ou repos	Activité partielle	Activité partielle				

- Pendant ces semaines de congés, de repos et d'activité partielle, **le recours au dispositif "absence AMELI" n'est plus possible** (garde d'enfant, personnes à risque).
- Les cadres Band IV, ne disposant pas de RTT, devront poser a minima une semaine de congés.
- Rappel : pour les activités qui le permettent, **le télétravail demeure un impératif pendant le confinement.**
- Possibilité offerte aux salariés de faire **don de jours de repos à d'autres salariés** (nommément désignés).

La CFE-CGC constate les graves difficultés du secteur aérien, avec des impacts forts sur notre activité. Si des efforts sont indispensables, ceux-ci doivent être partagés par les salariés, mais également par l'entreprise. De plus, la CFE-CGC, attachée à l'unité du corps social, s'est résolument engagée dans cette négociation avec un esprit de solidarité.

Ainsi, la CFE-CGC a demandé, et obtenu :

- La garantie que chaque salarié puisse bénéficier de **2 semaines de congés consécutives cet été.**
- Une **rémunération de l'activité partielle supérieure** aux dispositions légales : 92% du salaire net au lieu de 84%.
- Le versement d'une **indemnité repas de 9 € par jour travaillé sur site depuis le 17 mars**, pour tous les salariés non-cadres (atelier et supports atelier).
- L'alimentation des 2 semaines de congés/repos **par les jours déjà posés en avril**, et la modification possible des jours déjà posés en mai/juin, en accord avec la hiérarchie.

CONSIDÉRANT CET ACCORD ÉQUILIBRÉ, LA CFE-CGC A SIGNÉ CET ACCORD.

LA CFE-CGC INVITE LES SALARIÉS AYANT DES INTERROGATIONS À CONTACTER LEURS REPRÉSENTANTS.