

Revendications CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - NAO 2019

Revendications « politique salariale »

La CFE-CGC demande une politique salariale dynamique, venant confirmer concrètement l'excellence du travail fourni par les salariés, et répondant à leurs efforts. Nous demandons une politique salariale équivalente pour les cadres et les mensuels.

La CFE-CGC considère que la politique salariale doit couvrir 3 aspects :

- o le **maintien du pouvoir d'achat**,
- o la **reconnaissance financière de l'investissement, de la compétence et du travail effectué** par les salariés.
- o l'évolution **de carrière** (budget nécessaire pour permettre les promotions au cours d'une carrière),

Maintien du pouvoir d'achat

La CFE-CGC demande une garantie de maintien du pouvoir d'achat pour tous, sous forme d'Augmentation Générale (AG) pour les ingénieurs et cadres comme pour les mensuels, tenant compte des prévisions d'inflation 2019, et du dérapage de l'inflation 2018.

Situation des jeunes

De plus en plus d'ingénieurs et cadres ont un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (3377€ mensuels brut), ce qui est très pénalisant pour leur future retraite. Par ailleurs certains mensuels ont été embauchés à un salaire relativement bas. Nous demandons donc :

- o le rattrapage des salaires des salariés embauchés ces dernières années, et hors budget pour ne pas pénaliser les autres salariés,
- o la revalorisation des salaires d'embauche de façon à rattraper l'écart qui s'est creusé par rapport au rythme d'évolution des politiques salariales.

Mesures spécifiques pour les promotions

Au delà du besoin d'un budget distinct pour rattraper le salaire des jeunes, nous demandons des mesures avec des budgets spécifiques pour les promotions et les passages I&C afin de permettre des augmentations significatives accompagnant le surcroît de responsabilité sans pénaliser les autres salariés.

Prise en compte de l'inflation réelle 2019

Pour prendre en compte l'hypothèse où l'inflation réelle 2019 serait supérieure aux prévisions faites en début d'année, la CFE-CGC demande une clause de revoyure réellement engageante précisant le mécanisme d'application (conditions de déclenchement) et les modalités d'application.

Modalités de distribution

La CFE-CGC demande:

- o que les AG et AI soient attribuées en une seule fois avec effet rétroactif au 1er janvier,
- o une justification écrite systématique lorsqu'un salarié reçoit une AI égale à 0, ainsi que ce que l'on attend de lui pour qu'il ait une augmentation significative l'année suivante,
- o un examen systématique du dossier des salariés n'ayant pas eu d'AI pendant 2 ans avec rattrapage lorsque cela s'impose.
- o Et que, en tout état de cause, sur 2 ans tous les salariés aient été augmentés au minimum au niveau de l'inflation.

En outre, la CFE-CGC demande que l'on revienne sur les consignes de quota de distribution d'AI (ou d'AI mini) et qui, les années précédentes ont entraîné :

- o un nombre non négligeable d'ingénieurs et cadres sans AI, l'incompréhension et la démotivation des personnes concernées, qui n'avaient pas pour autant démerité,
- o des managers parfois en porte-à-faux, privés de leur liberté et de leur responsabilité à juger des augmentations distribuées.

Enfin, la CFE-CGC demande que ces modalités de distribution soient négociées avec les partenaires sociaux.

Revendications NAO autres que « politique salariale »

We Are One :

Dans le cadre de la politique groupe « We Are One », nous demandons, comme cela se pratique pour la majorité des salariés du groupe (et en particulier chez « Airbus Commercial Aircrafts »):

- o que le lundi de la pentecôte ne soit pas travaillé chez Airbus D&S,
- o que l'intéressement et la participation soient harmonisés dans le groupe (il est tout à fait anormal que bien qu'ayant de meilleurs résultats financiers qu'Airbus Commercial Aircrafts les salariés d'Airbus Defence & Space aient bénéficié l'an dernier d'un intéressement et d'une participation plus de 26% inférieurs !),
- o que les cadres d'Airbus Defence & Space bénéficient d'une prime d'ancienneté, tel que cela existe dans les autres divisions du groupe (et tel que cela existe pour les mensuels d'Airbus Defence & Space),
- o que les subventions CE d'Airbus Defence & Space soient alignées sur celles des autres divisions du groupe (soit 5%, restauration comprise),
- o et, ainsi que nous l'avons déjà dit, une politique salariale équivalente.

Process de distribution de la part variable :

La CFE-CGC a dénoncé à plusieurs reprises les incohérences du process de distribution de la part variable qui mettent en porte-à-faux les responsables hiérarchiques directs et qui entraînent la démotivation d'une majorité des salariés.

La CFE-CGC demande :

- o que chaque responsable hiérarchique puisse garder un jugement indépendant sur le niveau d'atteinte des objectifs sans contrainte de quota ou de budget,
- o de prohiber toute consigne de restriction budgétaire appliquée sans discernement à certains secteurs d'ADS et de respecter les principes de transparence, de confiance et d'équité censés guider le processus Performance & Goals/Bonus,
- o la possibilité de dépasser le budget fixé si une majorité de salariés a dépassé ses objectifs.

Entretien annuel :

Pour la CFE-CGC l'entretien annuel doit être l'occasion d'aborder les points suivants :

- o évolution de carrière, promotion,
- o conciliation vie professionnelle, vie personnelle,
- o charge de travail,
- o évolution salariale,
- o formation,
- o conditions de travail,
- o pratique du télétravail (pour les salariés concernés),

La CFE-CGC demande que la DRH veille à ce que ces différents points soient abordés lors des entretiens annuels.

Evolution de carrière :

La reconnaissance du travail effectué et la motivation des salariés passent aussi par les évolutions de carrière et les promotions. Or les changements de position et les promotions sont de plus en plus difficiles à obtenir. Par ailleurs tous les salariés ne souhaitent pas faire carrière dans le management.

Aussi la CFE-CGC demande :

- o que les promotions soient effectuées sans contrainte de quota,
- o que les métiers et filières techniques (spécialistes, experts : ingénierie, conception, AIT, ...) ainsi que les filières administratives soient revalorisés,
- o que les conditions de passage ingénieur et cadre (PIC) soient assouplies,
- o que la DRH soit proactive, et réalise une vraie Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) permettant une évolution de carrière motivante pour chacun (cadres et mensuels), et que chaque salarié concerné en soit informé. Une vraie GEPP permettrait également de bien préparer l'adaptation des ressources en qualité et en quantité aux besoins de l'entreprise afin de mieux adapter nos métiers actuels à ceux de demain. En particulier, nous devons rester vigilants à ce que les bonnes intentions exprimées dans l'accord GEPP, récemment négocié, et qui vont dans ce sens, ne restent pas lettre morte,
- o que le transfert de compétences des salariés en fin de carrière soit organisé avant leur départ à la retraite.
- o le développement et la reconnaissance du tutorat, permettant aux plus anciens de transmettre aux plus jeunes leurs connaissances, compétences et savoir-faire.

Formation :

Le budget de formation par salarié et le pourcentage de salariés bénéficiant de formations ont baissé ces dernières années. La CFE-CGC demande qu'un effort particulier soit réalisé sur la formation, condition nécessaire pour préparer l'entreprise et les salariés au monde de demain.

Egalité professionnelle / diversité :

La CFE-CGC constate année après année que le plafond de verre ne se fissure pas, et le pourcentage de femmes dans les positions IIB et supérieures reste très faible.

Aussi la CFE-CGC demande que notre accord égalité professionnelle, qui prévoit un certain nombre de mesures pour augmenter le nombre d'embauches et de promotions de femme, soit respecté.

De plus, faisant le constat que passé 50 ans les augmentations et le pourcentage de promotions diminuent sensiblement nous demandons pour ces salariés qui ont encore 12 à 15 ans de carrière avant de partir à la retraite un niveau de politique salariale et de promotions équivalent aux moins de 50ans.

Par ailleurs, la CFE-CGC constate que les objectifs d'embauche de personnes handicapées ne sont pas tenus. Nous demandons que les engagements pris par la Direction dans le cadre de l'accord handicap soient respectés.

Aujourd'hui on compte 10 millions d'aidants en France, dont la moitié travaille ; 50% des aidants sont à plus de 200kms de la personne aidée. Chez Airbus : 25% de la population serait concernée. Etre proche aidant c'est faire face à des aléas de situation de la personne aidée (rdv ou soins médicaux...) avec un impact sur l'activité professionnelle de l'aidant : retards, absences, fatigue et la répartition de la charge de travail de l'équipe.

La CFE-CGC demande une réflexion globale sur la situation des aidants, au vu des pathologies d'épuisement qui affectent 1 salarié sur 2 en situation d'aidant.

Stress :

Au vu du très fort niveau de stress atteint dans certains secteurs de notre entreprise la CFE-CGC demande de renégocier l'accord sur la « prévention du stress » pour le rendre plus opérationnel et efficace et de déployer un plan d'actions de prévention en accord avec l'analyse des causes racines génératrices de stress.

Epargne salariale :

La CFE-CGC revendique une plus juste répartition des bénéfices du groupe entre les actionnaires et les salariés :

- o en renégociant les accords d'intéressement et de participation pour en améliorer le rendement et l'abondement,
- o en remettant en place un abondement pour les placements sur le PEG,
- o en proposant une opération ESOP plus intéressante pour les salariés.

Cela permettrait également de développer l'actionnariat salarié du groupe AIRBUS, qui se situe à la traîne des autres grands groupes du CAC 40 avec seulement 2,1% du capital détenu par les salariés AIRBUS contre une moyenne de 3,7% dans les groupes du CAC 40. Et certains font beaucoup mieux dans notre secteur, tel que le groupe SAFRAN dont 16% du capital est détenu par les salariés grâce à des accords d'intéressement/participation et des plans d'actionnariat ambitieux !

Prévoyance :

La réforme du « reste à charge zéro (RAC 0) » a été actée par un décret le 12 janvier dernier, mettant en place un remboursement à 100% pour certaines dépenses liées à l'optique, la dentition ou à l'audition. Notre contrat de prévoyance devra inclure le RAC 0 pour les soins optiques et dentaires à partir du 1er janvier 2020, et pour les soins auditifs à partir du 1^{er} janvier 2021.

La CFE-CGC demande donc l'ouverture de négociations pour intégrer le RAC 0 dans notre régime de prévoyance.

CET :

La CFE-CGC demande qu'il y ait possibilité de monétiser les CET fin de carrière (avec abondement) pour pouvoir racheter les trimestres.

Déplacements professionnels

Les déplacements professionnels sont vécus comme une contrainte forte sur la vie familiale et sociale et sur la fatigue des salariés, qui n'est pas du tout reconnue en France, comme cela peut être le cas pour les déplacements de nos collègues en Allemagne, ou comme cela peut être le cas en France, à juste titre, pour les contraintes engendrées par le travail exceptionnel (horaires décalés, de nuit, le week-end, astreintes...).

Aussi la CFE-CGC demande l'ouverture d'une négociation afin d'améliorer les mesures visant à compenser la fatigue et les contraintes familiales et sociales engendrées par les déplacements professionnels.

Restauration

La CFE-CGC demande la revalorisation des tickets restaurant attribués aux salariés de Bezons et de La Ciotat (ces salariés ne bénéficient pas de restaurant d'entreprise sur leur site). Leur valeur (8€ subventionné à 60% par l'entreprise) n'a pas évolué depuis 2008. Nous demandons la revalorisation de ces tickets restaurant au maximum d'exonération fiscale autorisé par la loi (participation de l'employeur, comprise entre 50 et 60% de la valeur ticket restaurant exonérée de charges sociales et fiscales jusqu'au montant de 5.52€ en 2019)

Par ailleurs, et afin de désengorger les restaurants de Toulouse et d'Elancourt saturés, la CFE-CGC demande que les salariés de ces sites qui n'utilisent pas le restaurant puissent bénéficier de tickets restaurant.

IKV :

Nous demandons la mise en place d'indemnités kilométriques vélos (IKV) pour les salariés venant travailler à vélo qui contribuent ainsi à réduire l'empreinte carbone des déplacements domicile-travail (et donc le bilan CO2 de nos établissements) et à réduire le besoin en places de parking.

Burst Bureaucracy :

Nous demandons que les décisions prises par la société en terme de processus ou d'outils informatiques soient en cohérence avec la volonté affichée par Dirk HOKE de « réduire la bureaucratie ».

Informatique :

Force est de constater que la performance de nos matériels informatiques est d'un niveau bien faible, en général très inférieure à ce que les salariés utilisent à leur domicile, avec des lenteurs inacceptables générant inefficacités et stress. De plus certains logiciels utilisés sont d'une complexité incompréhensible comparée aux logiciels du commerce. La CFE-CGC demande qu'un plan d'action (et d'investissement) soit mis en place pour faire évoluer nos outils informatiques afin d'arriver au standard de ce qui existe sur le marché.

Ethic et Compliance et Respect du salarié :

Les salariés ont dans leur grande majorité le souci du respect des lois et des réglementations. La grande majorité des salariés n'ont rien à voir avec les raisons pour lesquelles des enquêtes ont été initiées contre le groupe Airbus dans plusieurs pays. Les salariés du groupe ont tous fait l'an dernier des formations dites « Ethics & Compliance ». Il est temps maintenant d'arrêter de les infantiliser et de les culpabiliser avec ces formations et ces campagnes de communication.

Conclusion

Enfin, et pour conclure, nous demandons que l'être humain soit remis au centre de l'entreprise :

- o en motivant les salariés avec une vraie reconnaissance financière digne de leurs efforts et de leurs investissements,
- o en faisant en sorte que la course à la rentabilité ne se fasse pas au détriment des salariés,
- o en faisant en sorte que le partage de la valeur créée se fasse de façon équitable entre les salariés qui ont créé cette valeur, les actionnaires qui ont investi, et les investissements nécessaires pour préparer l'avenir.