

Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space – Avril 2019

INDICATEURS

Rémunérations des patrons du CAC40 en 2017 (M€)

Rang	Groupe	Fixe 2017	Total 2017
1	Lafarge Holcim	1,91	11,2
2	Technip FMC	0,93	10,57
3	SANOFI	1,2	9,75
4	L'Oréal	2,04	9,58
5	LVMH	2,2	7,96
6	Renault	1,23	7,38
7	Peugeot SA	1,3	6,71
8	Schneider Electric	1,13	6,61
9	Airbus	1,5	6,41
10	ATOS	1,4	6,12

Source : Le Revenu

IL L'A DIT

« Il n'y a pas de gouvernements populaires. Gouverner, c'est mécontenter. »
Anatole France

GOVERNANCE

Nous souhaitons officiellement la bienvenue à Mr Faury à la tête du groupe, ce qui incidemment nous permet de lui rappeler que nous aussi nous en faisons partie, et que c'est avec plaisir et intérêt que nous attendons sa visite sur nos sites ! Il se trouve en effet que sa nomination intervient l'année de la mise en place des CSE, lesquels devront dorénavant suivre un calendrier d'information très précis. Le législateur a en effet considéré a priori que certains sujets pouvaient être traités à des fréquences plus faibles qu'au temps des CE. Ce qui dans notre entreprise, pas plus qu'ailleurs, ne satisfait pas les élus et représentants de la CFE-CGC. Vous pouvez d'ores et déjà compter sur leur pugnacité pour aller chercher l'information nécessaire ou manquante là où elle sera. Ceci renvoie à des questions de gouvernance et de transparence du management. Or ce que nous avons craint depuis l'annonce il y a un an du départ programmé de Mr Enders s'est produit : voilà quelques semaines ou mois qu'au siège à Blagnac, on se regarde, on s'épie, on attend de voir ce que Mr Faury va décider.

La CFE-CGC espère donc que notre nouveau CEO a bien mis à profit son « année d'intégration » pour enclencher très vite le groupe dans une gouvernance dynamique, fructueuse et respectueuse pour toutes et tous. Nous reconnaitrons très vite l'arbre à ses fruits.

CALENDRIER SOCIAL

Prochainement : CE : 25/04, CCE : 25/04, DP : 29/04

ET VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE



ETHIQUE ET LASSITUDE

Dans le cadre du fameux Management Par Objectifs (MPO), tout salarié Airbus Defence and Space se voit attribué / imposé depuis plusieurs années un ou des objectifs venant directement du plus haut niveau de l'entreprise, sur lesquels il n'a pas réellement d'influence ; ils pèsent près de 40%, par exemple sur les prises de commandes ou l'accélération de la croissance.

S'ajoute à cela ce qui concerne "Ethique et Compliance" dont le poids peut dépasser 10 % et qui impose de faire une ou des formations (e-training) sur le sujet. Certaines sont, il est vrai, fort intéressantes. Mais bien peu de salariés, de part leur fonction, sont soumis à la "tentation" de céder ou de provoquer une corruption de nos clients ou fournisseurs. Nous comprenons l'objectif de cette contrainte mais beaucoup se demandent combien il faudra encore faire de formations sur le sujet et en quoi il est nécessaire de les inclure dans leurs objectifs qui deviennent de moins en moins directement opérationnels. Le management par objectifs globaux traités à un niveau individuel est décidément un exercice dont la crédibilité est difficile à bâtir.

LOIN DES YEUX ...

Trente cinq départs en 2018, quelques recrutements, pas de CE en propre, pas de restaurant d'entreprise, quelques problèmes d'attractivité dont les RH ont pu saisir l'acuité grâce aux actions CFE-CGC mais qui ne sont pas tous résolus ... l'ex-Signalis située à Bezons vit depuis janvier 2018 dans l'ombre du site d'Elancourt. En dépit d'une proximité géographique théorique (ah les transports parisiens ...) il arrive à Elancourt de prendre des décisions impactant Bezons, sans y penser, sans penser à informer Bezons en temps et en heure.

Etre le grand qui absorbe, c'est un peu facile : Airbus DS en avait le droit. Mais ça crée aussi des devoirs, faute de quoi l'absorption met l'absorbé en danger de mort. LE dialogue est primordial et ne peut pas, ne doit pas en rester à des aspects techniques ou financiers. Le C.E. d'Elancourt a fait le job en assurant au moins un passage hebdomadaire et en proposant le bénéfice complet aux salariés de Bezons des mêmes prestations qu'à Elancourt. A l'opérationnel d'en faire autant. Par exemple attendre du papier pour les imprimantes, qui est livré ailleurs, montre le peu de prise en compte de la part du grand qui a absorbé.

Plein de leçons à méditer en pensant à Géo ...

TOP / PAS TOP

⊗ **Le CSE arrive** : la révision des prérogatives des représentants du personnel va faire que les réunions d'information seront beaucoup plus spécialisées et les domaines abordés de manière moins fréquente. A suivre ...

© **C'est signé !** L'accord de politique salariale ayant été signé par 4 organisations syndicales sur 4, il peut entrer en vigueur dans les délais prévus et donc les bénéficiaires d'augmentations individuelles les auront en juin !

2012 - 2018

A la tête du groupe depuis 2012 Tom ENDERS l'a donc quitté à l'occasion de l'assemblée générale des actionnaires le 10 avril. Nous ne reviendrons pas sur les conditions de ce départ, dont la presse s'est fait largement écho, mais profitons en pour nous retourner sur l'évolution de notre groupe ces dernières années.

Sur le plan financier, l'objectif annoncé par T.ENDERS en 2012, « créer de la valeur pour l'actionnaire » a semble t'il été atteint :

- l'EBIT et le « Free Cash Flow » ont doublé
- le dividende a triplé
- et le cours de l'action a quadruplé

Mais grâce à qui? Alors que **le chiffre d'affaire a augmenté de 13%**, **le nombre de salariés a lui diminué de 5%**, passant de 140 000 en 2012 à 133 000 en 2018 !

Il serait temps que les efforts consentis par les salariés qui ont permis d'atteindre ces excellents résultats financiers soient récompensés par un meilleur partage des bénéfices.

ADMINISTRATEUR SALARIÉ QUEZACO

Vive la France ! A nous tous qui avons l'habitude de trouver plus verte l'herbe d'en face, notons que dans un domaine très spécifique nous sommes capables de nous rapprocher des meilleures pratiques. C'est le cas des administrateurs salariés : selon la loi Pacte, les entreprises de plus de 1000 salariés en France devront avoir deux représentants des salariés dans leur conseil d'administration si celui-ci compte plus de 8 administrateurs non salariés.

L'ancienne Aérospatiale en avait déjà. Il en reste dans la structure française d'Airbus Defence & Space (tout comme chez Airbus Opérations). Seulement voilà : Airbus Group est une structure de droit néerlandais. Outre les avantages fiscaux que cela procure (impôt sur les sociétés : 25 % contre 34 % en France) ainsi que la « neutralité » vis-à-vis des quatre pays fondateurs d'Airbus, la loi néerlandaise stipule que les salariés de l'entreprise ne peuvent pas siéger au conseil d'administration.

Alors qu'est-ce que ça change ? En France au-delà de la représentation syndicale classique, la présence d'administrateurs salariés permet lors des réunions des conseils de témoigner de la réalité de l'entreprise, notamment et surtout devant le représentant de l'Etat. Pour Airbus, où la chose syndicale est bien développée et reconnue, c'est important ... Enfin, ça le serait encore plus si le représentant de l'Etat s'impliquait dans la vie de l'entreprise comme les autres administrateurs, ce qui n'est pas toujours le cas.

ON S'OCCUPE DE VOUS

Responsable de Section Toulouse : **T.THEBLINE : 05 62 19 56 77**

Responsable de Section Elancourt : **D.VANCAYZEELE : 06 85 74 32 88 / V.HENQUINBRANT: 01 82 61 27 51**

Comité Central d'Entreprise (CCE) : **C.SALINIER : 05 82 52 20 75**

Comité Européen ADS (ECADS) : **C. DUMAS : 05 62 19 71 67**

DSC ADS/Coord. adjoint groupe AIRBUS : **T.PREFOL 05 62 19 74 31**