

Revendications CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - NAO 2020

Revendications « politique salariale »

Même si la crise COVID-19 a ralenti certains projets ou décalé les signatures de certains contrats les marchés de l'Espace et de la Défense ne subissent pas les baisses que connaît le marché de l'aéronautique civile. Au contraire certains domaines tels que la défense spatiale ouvrent de nouvelles perspectives. Notre société doit se tourner vers l'avenir et se doit pour cela de conserver la motivation de ses salariés.

La CFE-CGC considère donc qu'il est important de conserver cette année une politique salariale qui permette :

- le **maintien du pouvoir d'achat**,
- la **reconnaissance financière de l'investissement, de la compétence et du travail effectué** par les salariés,
- 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. Par ailleurs nous demandons un rattrapage pour les nouveaux embauchés qui n'ont pas bénéficié du 1 % d'augmentation générale au 1^{er} janvier 2020.

Situation des jeunes

De plus en plus d'ingénieurs et cadres ont un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (3428€ 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 :

- le rattrapage des salaires des salariés embauchés ces dernières années, et hors budget pour ne pas pénaliser les autres salariés,
- 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

Les salariés d'Airbus Defence & Space ne comprendraient pas que les promotions soient réduites cette année du fait de la crise COVID-19. Les promotions ne doivent pas être considérées comme un coût pour l'entreprise, mais comme la mise en adéquation de la position hiérarchique du salarié par rapport au poste occupé, à ses compétences, à ses responsabilités et au final à la valeur ajoutée qu'il apporte à l'entreprise.

Nous demandons donc des mesures avec des budgets spécifiques pour les promotions et les passages I&C afin de permettre des augmentations significatives (en accord avec la position occupée) accompagnant la promotion sans pénaliser les autres salariés.

Prise en compte de l'inflation réelle

Pour prendre en compte l'hypothèse où l'inflation réelle entre juillet 2020 et juin 2021 serait supérieure aux prévisions disponibles au moment de la négociation, 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:

- 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,
- un examen systématique du dossier des salariés n'ayant pas eu d'AI pendant 2 ans avec rattrapage lorsque cela s'impose.
- Et que, en tout état de cause, sur 2 ans tous les salariés aient été augmentés au minimum au niveau de l'inflation.

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

Revendications NAO autres que « politique salariale »

Politique sociale groupe :

Dans le cadre de la politique sociale groupe nous demandons :

- que le lundi de la pentecôte ne soit pas travaillé chez Airbus D&S, comme chez Airbus Commercial Aircrafts
- 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),
- et que les subventions CE d'Airbus Defence & Space soient alignées sur celles des autres divisions du groupe (soit 5%, restauration comprise),

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 partie des salariés.

La CFE-CGC demande :

- que chaque responsable hiérarchique puisse garder un jugement indépendant sur le niveau d'atteinte des objectifs sans contrainte de quota ou de budget,
- 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,
- la possibilité de dépasser le budget fixé si une majorité de salariés a dépassé ses objectifs.

« Revue Annuelle de Performance » et « Revue Régulière de Performance » :

Pour la CFE-CGC la Revue Annuelle de Performance doit être l'occasion d'aborder les points suivants :

- évolution de carrière, promotion,
- conciliation vie professionnelle, vie personnelle,
- charge de travail,
- évolution salariale,
- formation,
- conditions de travail,
- pratique du télétravail.

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

Nous demandons par ailleurs que soient revus les objectifs des salariés dont les activités ont été impactées par les mesures de confinement (activité partielle, congés imposés, activités liées à la gestion de la crise COVID-19, ...).

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 :

- que les promotions soient effectuées sans contrainte de quota,
- que les métiers et filières techniques (spécialistes, experts : ingénierie, conception, AIT, ...) ainsi que les filières administratives soient revalorisés,
- que les conditions de passage ingénieur et cadre (PIC) soient assouplies,
- 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 et qui vont dans ce sens ne restent pas lettre morte,
- que le transfert de compétences des salariés en fin de carrière soit organisé avant leur départ à la retraite,
- le développement et la reconnaissance du tutorat, permettant aux plus anciens de transmettre aux plus jeunes leurs connaissances, compétences et savoir-faire.

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

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.

Par ailleurs nous demandons que soit mis à profit la baisse temporaire de charge dans certains secteurs pour favoriser les formations afin d'acquérir et de renforcer les compétences nécessaires à l'entreprise sur les domaines et métiers d'avenir.

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 femmes, soit respecté.

Par ailleurs, 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.

Télétravail :

La crise COVID-19 a entraîné un recours massif au télétravail. Cela a été l'occasion de constater que dans la majorité des cas les salariés sont aussi efficaces en télétravail que sur site. Parmi les salariés qui ont été en télétravail 73 % souhaitent le poursuivre, dont plus de 45 % à raison de 3 jours ou plus par semaine. La CFE-CGC demande la renégociation de notre accord de télétravail pour le développer chez Airbus Defence & Space, introduire plus de souplesse dans son utilisation, sécuriser le respect du volontariat du salarié, et permettre la prise en charge par l'entreprise des frais personnels occasionnés par le travail à domicile.

Epargne salariale :

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

- en renégociant les accords d'intéressement et de participation pour en améliorer le rendement et l'abondement,
- en remettant en place un abondement pour les placements sur le PEG,
- 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 !

CET :

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

Restauration

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.

Forfait Mobilité Durable:

La Loi d'Orientation des Mobilités du 24 décembre 2019 rend désormais obligatoire la négociation de mesures améliorant la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport plus respectueux de l'environnement.

Nous avons bien noté que l'accord de groupe du 10 juin 2020, qui s'impose de facto à Airbus Defence & Space, reporte cette négociation à 2021.

Néanmoins la CFE-CGC demande la création d'un groupe de travail Airbus Defence & Space intégrant les commissions T&DD des 2 établissements pour préparer cette négociation.

Les problématiques de déplacement domicile-travail étant spécifique à chaque société, nous demandons que s'ouvre qu'une négociation spécifique Airbus Defence & Space.

Nous demanderons lors de cette négociation la mise en place du Forfait Mobilité Durable qui permet jusqu'à 400 euros de prise en charge des déplacements domicile-travail des salariés:

- à vélo,
- en covoiturage,
- via un service de mobilité partagée :
 - location ou mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex : trottinettes, gyropodes) ;
 - services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions au sens du code de l'environnement (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène).
- ou en transport en commun (hors abonnements)

Informatique :

IM a démontré sa réactivité durant cette crise pour augmenter fortement les possibilités de travail à distance. Cependant, 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 soit mis en place pour faire évoluer nos outils informatiques afin d'arriver au standard de ce qui existe sur le marché.

Conclusion

La crise COVID-19 ne doit pas servir d'alibi pour restreindre la politique salariale ou le statut social des salariés d'Airbus Defence & Space. Les salariés ne constituent pas un coût mais sont la richesse, la valeur ajoutée de l'entreprise, et il est nécessaire pour projeter l'entreprise dans l'avenir de conserver la motivation de tous.