



AIRBUS DEFENCE & SPACE

Dossier spécial PSE Airbus Defence & Space



15/10/2020

Le 13 octobre s'est tenue la 5^{ème} réunion de négociation des mesures d'accompagnement du PSE Airbus Defence & Space.

La Direction a présenté aux représentants des salariés sa nouvelle proposition de mesures d'accompagnement. Cette proposition fait suite à celle présentée le 1^{er} octobre (cf. tract CFE-CGC du 02/10/2020 sur le HUB CFE-CGC ou sur l'application *My CfeCgc ADS*).

Vous trouverez la synthèse des nouvelles propositions de la Direction ci-après ainsi que les quelques différences résiduelles avec les mesures d'Airbus Avions.

La CFE-CGC a rappelé à la Direction sa position sur le fond de ce PSE :

Pour la **CFE-CGC** les marchés de l'Espace et de la Défense sont très peu touchés par cette crise. Quant à l'« atonie du marché spatial », elle est derrière nous. S'il est vrai que le marché des satellites de télécommunication a été faible en 2017 et 2018, **il est en train de repartir**. Le nombre de satellites de télécommunication commandés en 2019 a été bien supérieur aux 2 années précédentes ; **l'ESA a augmenté son budget de 20%** lors de la ministérielle de novembre dernier ; **de nouveaux marchés apparaissent**, tel que la Défense spatiale, et même **pendant la période de confinement plusieurs contrats ont été gagnés par Airbus Defence & Space**.

Dans le contexte de grandes difficultés financières que connaît le groupe Airbus nous pouvons comprendre sa volonté d'améliorer la rentabilité de la branche Défense/Espace. Mais pas n'importe comment et pas au détriment de notre capacité industrielle : **il existe d'autres moyens que de réduire fortement les effectifs dont nous avons besoin pour préparer l'avenir**.

La **CFE-CGC** a demandé à la Direction :

- Une **présentation détaillée des prévisions de plan de charge** en France sur les 5 prochaines années,
- Une analyse de la **cohérence entre le plan de charge et l'évolution des effectifs par secteur, et par métier**
- La **démonstration que les postes supprimés** sont, soit liés à une **baisse de charge**, soit correspondent à des **tâches que l'on faisait par le passé et que l'on ne réalisera plus**,
- L'engagement de **poursuivre les embauches** dans les secteurs dont la charge le justifie,
- Que **soient examinées toutes les sources d'économies** autres que les réductions d'effectifs (abandon de l'achat de Google Suite, possibilité de déroger aux processus Groupe lorsque ceux-ci entraînent des surcoûts ou des pertes de temps importants...)

Pour la **CFE-CGC** le **risque** engendré par ce PSE réside surtout par la **désorganisation de notre société** qu'il va entraîner, les pertes de compétences, et des équipes dont les effectifs vont diminuer alors que la charge va se maintenir. C'est ce qui s'était produit lors du PSE 2014/2015, et nous en connaissons tous les conséquences : **forte montée du stress**, des **burn-out**, et des **pertes de compétences critiques**.

A noter que le volume et la nature des postes supprimés ne sont pas définitifs. Ils pourront évoluer au cours de la procédure suite aux échanges entre les représentants des salariés et ceux de la Direction. Suite aux expertises CSE-C qui vont être menées **la CFE-CGC fera des propositions alternatives pour réduire le nombre de postes supprimés**.

388,3 postes sont supprimés chez ADS. Les départs effectués depuis le 1^{er} janvier et non remplacés sont comptabilisés. Il y en a eu **160**. **Il ne reste donc plus au total « que » 228,3 postes à supprimer en 15 mois**.

Bien que le nombre de postes restant à supprimer soit bien inférieur à l'attrition naturelle, certains secteurs sont proportionnellement particulièrement touchés. Il est donc important de négocier des mesures d'accompagnement d'un niveau suffisant pour susciter le volontariat.

En tout état de cause **la CFE-CGC demande à la Direction un engagement clair sur le fait qu'il n'y aura pas de départs contraints**.

Avancement des négociations sur les mesures d'accompagnement

AIRBUS Defence & Space : proposition Direction du 13/10/2020	
Mobilité	
Mobilité interne au groupe Airbus	<p>Mesures : Conditions de mobilité géographique standard. + prise en charge jusqu'à 3000€ HT d'une formation d'adaptation + prise en charge jusqu'à 7000€ HT d'une formation de reconversion (Utilisation des droits CPF puis complément) + prime "enfant études supérieures" de 500€ par mois et par famille pendant 10mois en cas de mobilité géographique de plus de 70km sur le territoire national. Mobilité géographique entre Bezons et Elancourt : possibilité d'application du forfait mobilité défini dans la note mobilité pour les mobilités > 70 km sur validation du Comité de site et sous condition de déménagement pour se rapprocher du nouveau lieu de travail maximum 12 mois après la prise de poste.</p>
Mobilité externe : Mesures communes	<p>- Indemnité de départ volontaire égale à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de la Métallurgie, avec un minimum de 5 mois de salaire si départ pendant la phase de volontariat (31/07/2021). Les salariés mensuels au coefficient 400 bénéficient du même calcul pour l'indemnité de départ que le personnel Cadre. - prime de "rapidité" de 2 mois de salaire pour les salariés qui se portent volontaires pendant la phase de volontariat anticipé (fin novembre et avant le 31/12/2020 pour les salariés de Bezons) et quittant l'entreprise avant le 30/03/2021.</p>
Mobilité externe : Projet professionnel à l'extérieur du Groupe Airbus (CDI ou CDD d'au moins 6 mois)	<p>Mesures communes + Allocation différentielle de salaire de 350€ brut pendant 12 mois</p>
Mobilité externe : Projet de création ou reprise d'entreprise	<p>Mesures communes + prime de création d'entreprise de 15 000€ bruts* + prise en charge formation entrepreneur jusqu'à 7000€ HT + prime de 6000€ brut pour chaque recrutement d'un salarié occupant un poste supprimé par le PSE + proposition d'un congé de reclassement d'une durée maximale de 4 mois * Le salarié qui a déjà créé l'entreprise qu'il reprend intégralement ne bénéficiera ni de la formation, ni de la prime pour création d'entreprise.</p>
Mobilité externe : Formation qualifiante pour reconversion professionnelle	<p>Mesures communes + prise en charge formation jusqu'à 7000€ HT (formations à distance incluses) + proposition d'un congé de reclassement de la durée de la formation dans la limite de 12mois</p>
Mesures d'âge	
Départ à la retraite "aidée" : mesures communes au trois cas ci-dessous	<p>- prime de départ = indemnité conventionnelle de licenciement (sans décote pour les plus de 60 ans). Les salariés mensuels au coefficient 400 bénéficient du même calcul pour l'indemnité de départ que le personnel Cadre. - aide financière pour un rachat de 2 trimestres max <u>ET</u> compensation de la décote AGIRC-ARRCO dans la limite de 10k€ pour l'ensemble des 2 mesures.</p>
Départ à la retraite "aidée" : cas 1 : cas nominal	<p>Condition : - pouvoir liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein avant le 01/01/2022</p>
Départ à la retraite "aidée" : Cas 2 : complément avec le CET Fin de Carrière	<p>Conditions : - pouvoir liquider retraite Sécurité Sociale à taux plein entre le 01/01/2022 et le 01/01/2024 - être en capacité de couvrir avec le CET fin de Carrière abondé, la période allant du 01/01/2022 à la date du taux plein Sécurité Sociale.</p>
Départ à la retraite "aidée" : Cas 3 : départ à la retraite sans taux plein	<p>Conditions : - atteindre 62 ans au plus tard le 31/12/2023 - être en capacité de couvrir avec le CET fin de Carrière abondé, la période allant du 01/01/2022 à leur date anniversaire <i>Attention</i> : le salarié s'engage à liquider sa retraite sans taux plein à son départ de l'entreprise.</p>

Avancement des négociations sur les mesures d'accompagnement

	AIRBUS Defence & Space : proposition Direction du 01/10/2020
<u>Cessation anticipée d'activité (DCAA)</u>	Condition : pouvoir liquider retraite Sécurité Sociale à taux plein entre le 01/01/2022 et le 01/01/2024 - durée DCAA inférieure à 24 mois - prime de départ = indemnité conventionnelle de licenciement - allocation mensuelle de 50% à 65% du salaire - aide financière pour un rachat de 2 trimestres max ET compensation de la décote AGIRC-ARRCO dans la limite de 10k€ pour l'ensemble des 2 mesures. Pas de nombre de mesures DCAA donné pour l'instant mais la Direction a annoncé vouloir « limiter très fortement » cette mesure du fait de son coût.
<u>Congé pour convenance personnelle</u>	Possibilité de quitter l'entreprise pendant plusieurs mois (entre 24 et 36 mois) afin d'exercer une activité ou de réaliser un projet personnel, sans que le contrat de travail soit rompu (suspension de contrat non rémunérée). - Départ en congé au plus tard le 31 juillet 2021 - Au terme du congé le salarié retrouve un emploi fonction de ses compétences et des postes disponibles à son retour Mesures d'accompagnement : - 1 mois de salaire - Indemnité de départ volontaire avec un minimum de 5 mois de salaire si le salarié renonce, avant le 31/12/2021, à sa réintégration au sein d'Airbus.

Particularités PSE Airbus Avions

<u>Cessation anticipée d'activité (DCAA)</u>	Durée maximum de 36 mois
---	---------------------------------

Considérations CFE-CGC :

Dès le début de ces négociations, la **CFE-CGC a revendiqué une amélioration des mesures proposées chez ADS au moins au niveau de celles d'Airbus Avions**. Il serait incompréhensible que les mesures négociées chez ADS soient d'un niveau inférieur à celles des Avions. La Direction a su nous rappeler qu'ADS fait partie du groupe Airbus et que « We are one » lorsqu'elle nous a annoncé sa décision de geler les salaires et les promotions.

Grâce à un dialogue constructif et argumenté nous ne sommes pas loin du but.

Nous pouvons en revanche comprendre que les dates conditionnant les différentes mesures soient différentes, le plan de charge Avions et ADS n'ayant rien à voir entre eux.

Par ailleurs au cours de cette négociation la **CFE-CGC** a demandé :

- L'**application de l'indemnité pour licenciement économique présente dans nos accords ADS**, plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle de licenciement, **Refusé**
- Que les **minorations éventuelles liées à l'âge ne soient pas appliquées** dans le calcul de l'indemnité de licenciement, **Obtenu**
- Un **volume de mesures de DCAA au moins proportionnellement équivalent à celui des Avions**, **En attente**
- D'**élargir le principe de substitution à Airbus Avions** (afin que les salariés d'ADS volontaires au départ puissent bénéficier des mesures PSE si la libération de leurs postes permet à des salariés d'Airbus Avion de nous rejoindre plutôt que de subir un licenciement sec), **Impossible (entités juridiques distinctes)**
- L'**application de nos accords d'entreprise concernant le préavis de départ à la retraite** (3 mois non travaillés, payés). **Refusé**

La suite ?

La négociation des mesures d'accompagnement se poursuit lundi 19 octobre.

En parallèle la procédure d'information/consultation qui a débuté en France le 22/07/2020 se poursuit. Elle s'achèvera le 06/11/2020 par la consultation des CSE d'Etablissement. Voici les principales étapes de la procédure :

- **22/07/2020** : 1^{ère} réunion CSE-C et examen du projet de plan d'adaptation et de ses impacts
- **24/07/2020-31/07/2021** : Période au cours de laquelle les salariés peuvent se porter volontaires au PSE.
- **Août-Septembre 2020** : Expertise menée par 2 experts indépendants désignés par le CSE-C sur les aspects économiques & sociaux et sur les aspects Santé, Sécurité et Condition de Travail (SSCT)
- **19/10/2020, 21/10/2020** : Poursuite des négociations des mesures d'accompagnement PSE ADS.
- **09/09/2020, 05/10/2020, 26/10/2020** : CSE-C intermédiaires avec la Direction
- **10/09/2020, 06-07/10/2020, 27/10/2020** : CSE Etablissements intermédiaires
- **07/10/2020** : Remise des rapports des experts économique/sociaux et SSCT du CSEC
- **22/10/2020** : Consultation du Comité Européen ADS (ECADS)
- **05/11/2020** : Consultation du CSE-C
- **06/11/2020** : Consultation des CSE Etablissements
- **Novembre 2020** : Examen du PSE par la DIRECCTE pour homologation... ou demandes complémentaires à la Direction.
- **30/06/2021** : Bilan de la situation avec les partenaires sociaux
- **31/07/2021** : Fin de la période de volontariat
- **31/12/2021** : Fin des départs liés au PSE

Comment être aidé ?

Vous avez des questions, vous souhaitez un conseil, un support, savoir si vous êtes éligible à l'une des mesures d'accompagnement, vous rencontrez une difficulté particulière, vous avez besoin d'être soutenu ou défendu, ou simplement vous souhaitez nous faire part d'informations qui vous semblent importantes ?

La CFE-CGC, 1^{ère} organisation syndicale d'Airbus Defence & Space est là pour vous aider.

Contactez l'un de vos représentants CFE-CGC :

Au niveau national :

DSC CFE-CGC :	Thierry PREFOL
DSC adjoint :	Didier VANCAYZEELE
Secrétaire CSE-C :	Carole SALINIER
Secrétaire CSSCT-C :	Christine LE GAC

A Elancourt et Bezons :

Secrétaire de section :	Vincent HENQUINBRANT
Secrétaire CSE :	Anne-Marie FRANCIOSA
Elus CSE, DS :	Jean-François CASQUIN, Florent CHAGNOLEAU, Rodolphe CHIRON, Henri CLARET DE FLEURIEU, Dienaba DIA, Renaud FOUGERAT, Jean-Marc GOUILLY, Vincent HENQUINBRANT, Dominique IZAMBERT, Frédéric KOSDIKIAN, Christine LE GAC, Bruno LUSZEZYSZYN, Nelly MONGIAT, Colette PATACZ, Didier VANCAYZEELE, Emmanuelle VILLOT

A Toulouse :

Secrétaire de section :	Béatrice PATOULLIART
Secrétaire CSE :	Tanguy THEBLINE
Elus CSE, DS :	Marc ANDREU, Xavier ARRIVET, Cédric ASTIE, Maxime BARTHERE, Nicolas BLOHORN, Nadia CANELLADA, Patrice CASSE, Anne DUMOULIN, Pascal GUIONNET, Anne GUIRAUD, Mélanie LEBAS, Jean-Michel MERLE, Isabelle MONTEIS, Michel NEUFOND, Béatrice PATOULLIART, Adet SALAMI, Carole SALINIER, Julien TINGAUD, Odile THORAL

Comité de Groupe Airbus France : Thierry PREFOL, Carole SALINIER

Comités Européens :

ECADS (Comité européen ADS) : Christophe DUMAS
SEWC (Comité européen de groupe Airbus) : Thierry PREFOL

