

Hier le CSE-C a été consulté sur la politique sociale Airbus Defence & Space SAS de 2019.

Voici l'avis donné par la CFE-CGC.

## **Avis CFE-CGC sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2019**

Tout d'abord la CFE-CGC remercie l'équipe RH pour le travail effectué pour la préparation et la présentation des différents bilans, ainsi que les membres des commissions économiques, GEPP et égalité professionnelle pour l'analyse des rapports et le travail de synthèse effectué.

La CFE-CGC regrette que contrairement aux années précédentes il n'ait pas été possible de mandater une expertise sur la politique sociale de l'entreprise en parallèle de l'expertise sur la situation économique et financière. Cette expertise était un outil important pour permettre une analyse en profondeur des données des différents bilans.

### Concernant l'évolution des effectifs :

En croissance de 4,8% en 2019 les effectifs d'Airbus Defence & Space atteignent un niveau historique, passant le seuil des 6000 salariés. Le nombre d'entrées en 2019 a été de 630.

La CFE-CGC s'interroge sur la cohérence entre les prévisions de plan de charge données chaque année en commission économique et la réalité de l'évolution des effectifs les années suivantes. Ainsi en 2017 les prévisions données en commission économique annonçaient une baisse de charge de 1,5% entre 2018 et 2019. Au final les effectifs ont augmenté de 4,8%. L'année précédente les prévisions annonçaient une baisse de charge de 2% entre 2017 et 2018. Au final les effectifs ont augmenté de 5%. Et l'on pourrait faire le même constat sur les années précédentes où les prévisions de charge se révèlent systématiquement trop pessimistes. La CFE-CGC le réaffirme : les prévisions de charge pour 2020 et 2021 justifiant le PSE sont trop pessimistes au vu du rebond des marchés de satellites de télécommunication, au vu de l'augmentation du budget de l'ESA, au vu de la croissance ou de l'apparition de nouveaux marchés tels que la défense spatiale ou les constellations de satellites, et au vu du nombre de contrats gagnés par notre société en 2020.

La CFE-CGC s'inquiète du faible niveau d'embauche des techniciens, encore en baisse par rapport aux années précédentes, en contradiction avec la volonté affichée par la Direction il y a quelques années. Le pourcentage de techniciens beaucoup plus important chez TAS que chez Airbus DS est pourtant un des éléments qui explique l'écart de rentabilité entre les deux sociétés.

De même nous nous inquiétons de la diminution constante du nombre d'assistantes, diminution qui va être encore amplifiée par le PSE en cours. La digitalisation des processus et la mise en place de nouveaux outils ne masquent pas le fait que la plupart des ingénieurs et cadres, qui n'ont plus d'assistantes, passent aujourd'hui une partie non négligeable de leur temps à faire des tâches réalisées hier par des assistantes. Et bien entendu avec un taux horaire bien plus élevé. Mais ce temps n'étant pas tracé il impacte notre rentabilité de façon masquée.

### Concernant la mixité professionnelle :

Bien que les recrutements de femmes cadres soient en hausse (avec 29% contre 25% en 2018) ils ne sont pas à la hauteur des objectifs fixés par l'accord Egalité et Mixité qui est de 35%.

De plus, la CFE-CGC regrette que le taux de femmes dans les catégories professionnelles IIIB et supérieures soit significativement inférieur à la moyenne des femmes ingénieurs et cadres dans notre société. Le taux de promotions au niveau IIIC est de 0% (0/3) et au niveau IIIBCE de 10% (2/16), contre 33% comme objectif de l'accord groupe. L'absence de promotions en 2020 ne va bien évidemment pas permettre de corriger cette anomalie. La CFE-CGC souhaite donc qu'un effort particulier soit fait sur les promotions des femmes en 2021.

### Concernant salariés en situation de handicap :

La CFE-CGC regrette le très faible nombre d'embauches de travailleurs handicapés l'an dernier avec seulement 9 embauches sur les 544 de 2019. L'« accord en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de la société AIRBUS Defence & Space SAS » du 22/06/2018 prévoit dans son article 3.3 que « les embauches de travailleurs handicapés devront représenter 3% des embauches CDI/CDD de la société en 2018, 3,5% en 2019 et 4% en 2020 ». Nous en sommes loin. Nous avons déjà fait le constat l'an dernier que l'objectif 2018 n'avait pas été

atteint, et le PSE en cours rend encore plus compliqué l'atteinte de l'objectif pour 2020.

La CFE-CGC demande à la Direction qu'un effort particulier soit fait dans notre société sur l'emploi des personnes handicapées et que les engagements pris dans les accords soient respectés.

Par ailleurs la CFE-CGC trouve tout a fait anormal que le taux de salariés handicapés cadres bénéficiant d'une augmentation soit 10% inférieur à la moyenne de la société (avec 72,2% contre 82,1%) et que le pourcentage de salariés handicapés cadres promus soit également significativement inférieur à la moyenne (3,6% pour une moyenne de 5,1%).

Nous avons bien noté la proposition de la Direction de mettre en place un mécanisme dit de « rebouclage » afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination et de procéder à des recalages de salaire si nécessaire.

### Concernant la politique salariale :

La CFE-CGC se félicite du niveau de politique salariale négocié en 2019 (4,05% sur 18 mois). Cependant une fois de plus le bilan social montre que passé 60 ans aussi bien la fréquence que le pourcentage des AI diminue. Or, le recul de l'âge de départ effectif à la retraite fait que ces salariés resteront dans l'entreprise pendant encore de nombreuses années. Réduire les augmentations de ces salariés ne peut que conduire à réduire leur motivation, ce qui, même d'un point de vue purement financier est un mauvais calcul pour l'entreprise. Et d'un point de vue humain beaucoup de ces salariés vivent le fait de ne pas avoir d'augmentation individuelle comme une absence de reconnaissance du travail qu'ils effectuent et de la valeur qu'ils apportent à l'entreprise.

### Concernant les formations :

La CFE-CGC regrette qu'à l'instar des années précédentes, le nombre de participants en formation présentielle soit en baisse.

L'année 2019 marque un vrai décollage des formations en E-learning (autres qu'obligatoires), lié sans doute à un élargissement du panel de formation et surtout aux efforts faits par les équipes formation dans la présentation des offres faites aux salariés.

La CFE-CGC souligne l'importance pour l'entreprise de garder un effort suffisant pour les formations afin de maintenir et développer les compétences des employés. La CFE-CGC s'inquiète de la difficulté qu'ont désormais les partenaires sociaux à évaluer cet effort avec les éléments donnés par la Direction.

### Conclusion :

Considérant le non-respect par la Direction des engagements pris dans les accords handicap et égalité professionnelle, et considérant l'appauvrissement du niveau des informations données au CSE-C cette année (sur les prévisions de plan de charge, sur les orientations stratégiques, l'absence de réponses de la Direction aux différentes demandes formulées lors de la consultation l'an dernier) la CFE-CGC n'émettra pas un avis favorable sur la politique sociale.

Cependant, étant donné le niveau de politique salariale signé en 2019 et le fait que pour la première fois depuis des décennies tous les cadres I à IIIB ont pu bénéficier d'une augmentation générale (de 2%), nous n'émettrons pas non plus un avis défavorable.

**La CFE-CGC donne donc un avis d'abstention sur la politique sociale 2019.**