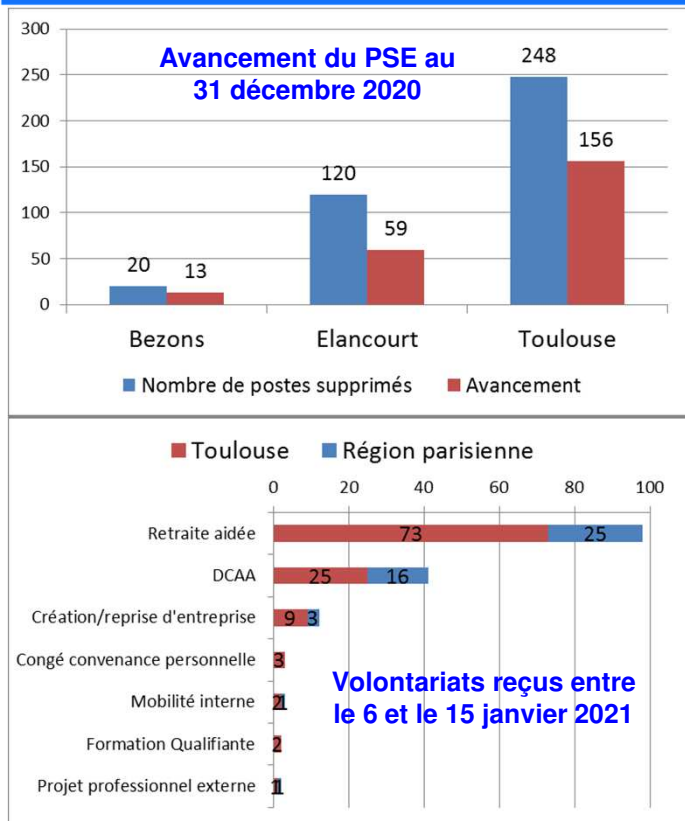


Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space – février 2021

PSE



ÇA C'EST DIT !

"Il faut être très riche, ou bien sage ou bien fou, pour travailler sans espoir de récompense."
Francis Bacon

COMME EN 1789 !

Il y a ceux qui partent et ceux qui restent.

Tous ont contribué aux résultats d'Airbus DS et de ses filiales en 2020 mais les premiers ne regardent pas vers le même horizon que les seconds. Dans la mesure où le PSE imposé initialement – ne le perdons pas de vue – pour des raisons de rentabilité, devrait s'achever sans départ contraint, c'est maintenant vers ceux qui restent que nous nous tournons.

Car 2020 n'a pas été mauvais pour tout le monde. Les carnets de commande sont restaurés, les objectifs ont été atteints. Comme en 1789 après la disette, la bonne récolte attise les appétits. Les actionnaires sevrés de dividendes l'an dernier vont exiger leur écot. Que la Direction ne se voile pas la face : la CFE-CGC demande que quoiqu'il arrive, les salariés d'ADS reçoivent eux aussi la juste récompense de leurs efforts.

Il ne s'agit pas d'une revendication en l'air.

L'effort de ceux qui restent doit revêtir maintes formes dont le salaire n'est qu'une facette. Il y a aussi les promotions, la formation et tout ce qui nous écarte encore du statut social des autres divisions du groupe : la subvention des CSE à 5%, la prime d'ancienneté des cadres, la journée de solidarité, le mode de calcul de l'intéressement...

Le seul partage des résultats ne permet pas de proclamer l'avènement de l'esprit d'équipe.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) seront donc très particulières cette année. Nous attendons d'Airbus DS une prise en compte du nouveau visage de notre entreprise et de ses filiales, imposé par la Covid19 (télétravail, contexte post PSE) auquel des milliers de salariés se sont adaptés sans sourciller.

Adaptation couronnée par des résultats presque inespérés, unanimement reconnus par la Direction et même le Groupe.

ET VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE



SONDAGE

Vous avez été près de 650 à répondre à notre dernier sondage. Nous vous en remercions. Nous préparons une restitution détaillée. En attendant quelques points saillants.

• Télétravail

- Le télétravail vous va bien ! 82% désirent continuer à pratiquer le télétravail 2 à 3 jours par semaine (en moyenne sur une base mensuelle)
- 82% considèrent qu'ils sont autant voire plus efficaces en télétravail qu'au bureau
- Le volontariat reste la règle

• Plan de charge et confiance en l'avenir

- Plan de charge stable ou en croissance pour 82%
- Confiance en l'avenir : 57% (45% en mai)

• Points noirs

- Charge** de travail difficile à gérer ou plus pour 25%.
- Peur de la perte de compétences et d'une surcharge encore plus grande suite aux départs "naturels" ou PSE
- Stress** : 49% ressentent un stress élevé ou plus

CONCERTATION LOI LOM

Suite à la demande de la CFE-CGC lundi 8 février s'est ouvert chez Airbus DS une concertation pour décliner dans notre entreprise de nouvelles mesures permises par la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités).

La loi LOM, promulguée le 24 décembre 2019 réforme en profondeur le cadre général des politiques de mobilités, en intégrant les enjeux environnementaux.

Elle a pour objectif de réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre pour atteindre une neutralité carbone des transports terrestres d'ici 2050.

Cet objectif s'accompagne de l'interdiction des ventes de voitures à énergies fossiles carbonées (essence ou diesel) d'ici 2040.

Un plan vélo est mis en œuvre, avec l'objectif de tripler la part modale du vélo (de 3 à 9%) d'ici 2024.

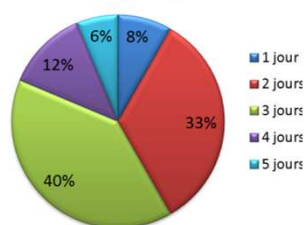
Le texte favorise, en outre, le déploiement des véhicules électriques et fixe l'objectif de multiplier par cinq les bornes de recharges publiques d'ici 2022.

La loi permet de négocier en entreprise des accords permettant la prise en charge par l'entreprise des frais engagés par les salariés de déplaçant entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo, en vélo à assistance électrique, en covoiturage, en transport en commun, et, sous certaines conditions, en véhicule électrique, véhicule hybride ou véhicule hydrogène. Cette prise en charge prend le nom de "forfait mobilité durable", et est défiscalisée jusqu'à 500 € par an.

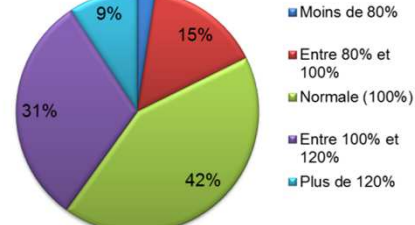
Par ailleurs la loi crée les plans de mobilité qui remplacent les actuels plan de déplacement urbain (PDU).

Dans le cadre de la concertation qui vient de s'ouvrir chez Airbus DS, la CFE-CGC, très active sur les différents sites en terme de transport et de développement durable a fait un certain nombre de propositions concrètes que nous vous détaillerons dans un prochain tract.

Combien de jours par semaine



Efficacité en télétravail



TÉLÉTRAVAIL : TÉMOIGNAGE

Cyber « L'équipe reste en contact ce qui entretient le lien social. Le télétravail se passe bien pour moi à partir du moment où je me suis imposée des horaires fixes pour travailler : que ce soit le matin, la pause déjeuner et le soir. J'éteins mon ordinateur et mon téléphone professionnel lorsque j'arrête de travailler afin de faire une vraie coupure. »

TURNOVER ET CYBER

Cyber connaît un important taux de turnover de ses employés, l'un des plus élevés du groupe. Le phénomène le plus inquiétant reste cependant le fait que la moyenne d'âge des départs a baissé régulièrement à 33 ans en 2020 vs. 38 ans en 2018. Et cela malgré une part des cadres de CAT I dans l'effectif en constante diminution.

Nous avons déjà évoqué le malaise des jeunes employés chez Cyber face à la baisse des budgets de R&D et à des rémunérations en dessous des standards dans ce domaine.

Après une année 2020 marquée par les restrictions et différents gels de salaires, restriction des voyages, justifiés par le COVID, les jeunes seront-ils récompensés ? Rien n'est moins sûr car la consigne donnée par le Management est de sous-noter les performances des employés.

Toutefois, il serait intéressant de comparer cette situation avec l'entité allemande où la jeunesse est favorisée par une convention collective qui prévoit des augmentations annuelles automatiques en début de carrière.

TOP / PAS TOP

☺ Un grand merci aux Managers des équipes de production des équipements à Elancourt qui ont demandé et obtenu des primes pour leurs équipes qui ont atteint les objectifs ambitieux malgré les conditions difficiles dues à la crise sanitaire.

ON S'OCCUPE DE VOUS

Resp. Section Toulouse : **B. PATOULLIART 05 62 19 75 01**

Resp. Section Reg. parisienne : **V. HENQUINBRANT 01 82 61 27 51**

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

DSC ADS/ Comité européen Airbus : **Th. PREFOL 05 62 19 74 31**

DSC ADS adjoint : **D. VANCAYZEELE 01 61 38 85 03**

Restez Informés

Installez l'application My CfeCgc ADS
QR code ci-contre ou

<http://flashwebcodelink.com/406>

