

## Revendications CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - NAO 2021

### Revendications « politique salariale »

Malgré la crise COVID-19 les résultats d'Airbus Defence & Space ont été exceptionnels en 2020, dépassant largement les objectifs fixés avant la crise. L'EBIT ajusté d'Airbus Defence & Space est en croissance de 17%, les prises de commande en croissance de 39%, et la trésorerie a été redressée.

Le marché des satellites de télécommunication est bien reparti, avec 22 satellites commandés à travers le monde (alors qu'il n'y en avait eu que 10 en 2017, 13 en 2018 et 15 en 2019).

Airbus Defence & Space en a gagné 6, confortant sa position de leader mondial sur ce marché. Les prises de commandes réalisées depuis le début de l'année (3 Onosat et un Eurostar Neo) sont très encourageantes.

Sur l'observation de la terre les prises de commandes 2020 sont en forte croissance, et les perspectives 2021 sont bonnes.

Pour la CFE-CGC ces succès sont le résultat des efforts de chacun d'entre nous. Les retards accumulés au premier semestre ont été rattrapés au second semestre grâce à l'engagement des salariés.

Après une année 2020 sans politique salariale et sans promotions, nous attendons maintenant pour 2021 une vraie reconnaissance financière du travail effectué par les salariés.

Ceci est d'autant plus nécessaire que notre société connaît un nombre croissant de démissions de salariés (hors PSE), en particulier chez les jeunes, débauchés par d'autres entreprises leur proposant de meilleurs niveaux de salaire.

La CFE-CGC considère donc qu'il est important de retrouver 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).
- La **correction du gel des salaires et des promotions** l'an dernier

### 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 salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> mars 2019 (ainsi que les salariés des autres entités du groupe qui ont rejoint Airbus DS après cette date).

## **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, ainsi que nous l'avons déjà souligné, notre société connaît un nombre croissant de démissions de jeunes salariés, débauchés par d'autres entreprises leurs proposant de meilleurs niveaux de salaire.

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.
- La création du groupe de travail qui avait été envisagé sur le sujet il y a 3 ans.

## **Mesures spécifiques pour les promotions**

Pour la CFE-CGC il est anormal qu'aucune promotion n'ait eu lieu en 2020, conduisant à ce que nombreux salariés occupent un poste sans avoir le niveau hiérarchique correspondant.

Nous demandons donc :

- un quota 2021 correspondant aux promotions prévues cette année ainsi qu'à celles qui l'étaient en 2020,
- 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 2021 et juin 2022 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.

## **Appointements minima**

Dans le cadre de l'application de l'article 50 (Appointements minima annuels société) de notre accord sur le statut social, la rémunération annuelle prise en compte inclut les primes de travail exceptionnel (de nuit, week-end, etc.). Cela conduit à ce que certains salariés dont la rémunération est inférieure aux minima reçoivent sur l'année la même rémunération, qu'ils travaillent en horaires exceptionnels ou pas.

Nous demandons donc à ce que les primes de travail exceptionnel, dont l'objectif est de compenser financièrement les contraintes engendrées par le travail de nuit, le week-end, ou en horaires décalés, soient exclues du calcul de l'application des appointements minima.

Nous demandons aussi à ce que la mise en adéquation avec les appointements minima soient effectuée avant le bénéfice des AG pour ne pas pénaliser le salarié dont l'appointement est déjà aux minima.

## **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 en 2019 et 2021 avec rattrapage lorsque cela s'impose,
- Et que, en tout état de cause, sur 3 ans (2019 à 2021) 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 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 CSE d'Airbus Defence & Space soient alignées sur celles des autres divisions du groupe (soit 5%, restauration comprise).

-

### **Processus de distribution de la part variable**

La CFE-CGC a dénoncé à plusieurs reprises les incohérences du processus 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.

## **« 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 (dont pénibilité pour certains métiers très spécifiques),
- pratique du télétravail.

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

## **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 :

- un rattrapage des promotions qui n'ont pas pu se faire en 2020,
- 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.

Par ailleurs nous demandons que les promotions IIB en cours (ou qui auraient dû avoir lieu l'an dernier) ne soient pas freinées par la mise en place du nouveau processus dénommé « L5B leadership development ».

## **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.

## **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 jusqu'à 11 millions d'aidants en France, dont la moitié travaille ; 50% des aidants sont à plus de 200 km de la personne aidée. Chez Airbus : 15 à 20% de la population serait concernée. Être 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. C'est une situation lourde à porter qui demande beaucoup d'énergie. Souvent, les salariés cachent leur situation à leur environnement professionnel.

Au-delà des formations mises en place, la CFE-CGC demande une réflexion globale sur la situation des aidants, au vu des pathologies d'épuisement qui affectent plus d'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 concertation sur l'évolution de notre accord de télétravail est achevée depuis 4 mois chez Airbus Defence & Space. Elle a été très riche en propositions, et les salariés attendent maintenant une application rapide. Le groupe Airbus a souhaité que la négociation se tienne de façon centralisée, à son niveau, mais nous attendons toujours son démarrage.

La CFE-CGC demande que cette négociation se tienne dès maintenant au niveau du groupe, ou qu'elle se tienne au niveau d'Airbus Defence & Space si le groupe a d'autres priorités, ce qui nous pouvons comprendre.

## **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.

## **Application de la loi LOM ; Forfait Mobilité Durable**

La concertation sur l'application de la loi LOM s'achève chez Airbus Defence & Space. Le groupe Airbus a souhaité que la négociation se tienne de façon centralisée, à son niveau.

Le CFE-CGC demande que cette négociation soit programmée dès maintenant au niveau du groupe.

## **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.

A l'occasion du sondage réalisé par la CFE-CGC du 8 décembre 2020 au 15 janvier 2021 et auquel ont répondu plus de 650 salariés, 75% des salariés ont jugé les outils et moyens informatiques « inefficaces » ou « très inefficaces ». Sont mis en avant l'inefficacité des réseaux, des connexions VPN, les outils logiciels non adaptés, les PC lents et obsolètes.

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.

## Processus et organisation :

Dans ce même sondage :

- 80% des salariés jugent nos processus internes "inefficaces" ou "très inefficaces"
- 65% estiment que l'organisation n'est pas adaptée à la prise de décision rapide
- 69% estiment qu'elle n'est pas adaptée à la prise de décisions proches des besoins des salariés et des projets

Beaucoup de décisions qui nous arrivent en mode "top-down" sont inadaptées à notre entreprise et incomprises.

Airbus Defence & Space et Airbus Avions n'ont pas les mêmes problématiques. On peut comprendre l'intérêt pour un groupe de centraliser certaines activités ou processus (tels que les achats généraux ou la finance) pour faire des économies d'échelle. Mais vouloir tout centraliser, uniformiser, contrôler au niveau Groupe sous prétexte que « We are One » n'est pas la bonne réponse. Cela éloigne le niveau où les décisions sont prises des réalités et besoins de terrain. Cela impose l'utilisation de processus ou d'outils inadaptés à nos activités. Cela génère des lourdeurs et des délais très importants sur les prises de décision. Cela déresponsabilise le management et les salariés.

Les processus et les procédures administratives ont dans bien des cas pris le pas sur la possibilité pour le management de prendre des décisions adaptées au business et au contexte local.

L'action « Bust bureaucracy » lancée par Dirk Hoke en 2018 semble s'être épuisée et arrêtée sans résultat visible.

La réactivité, la rapidité d'adaptation, la proximité du client sont clés pour rester compétitifs. Il est important de ne pas laisser cette situation perdurer.

## **Conclusion**

Notre société vit aujourd'hui un tournant important de son histoire. La crise COVID-19 a bouleversé les marchés et lourdement impacté le secteur aérien. Airbus Defence & Space ne peut plus compter sur le groupe pour assurer les investissements au même niveau que ceux que nous avons connu par le passé. Le meilleur moyen pour soutenir le groupe en difficulté est de gagner des affaires et de continuer à développer notre société. Et nous avons besoin de la motivation de tous les salariés pour cela.

Le marché spatial, au ralenti ces dernières années, est fortement reparti à la hausse, et le marché militaire reste très soutenu.

Les efforts faits par les salariés en 2020 pour rattraper les retards accumulés au premier semestre, gagner les appels d'offre, développer les produits, livrer aux clients, et au final dépasser tous les objectifs fixés avant la crise sont remarquables.

Mais nos concurrents ne restent pas inactifs : notre société connaît un nombre croissant de démissions de salariés (hors PSE), en particulier chez les jeunes, débauchés par d'autres entreprises leurs proposant de meilleurs niveaux de salaire.

Par ailleurs lourdeur de nos processus et de notre organisation ne sont pas étrangers à la décision de certains salariés de nous quitter.

Ne commettons pas l'erreur d'utiliser la crise COVID-19 comme alibi pour restreindre la politique salariale de notre société. 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.

Enfin, et pour conclure, nous demandons que l'être humain soit remis au centre de l'entreprise :

- en motivant les salariés avec une vraie reconnaissance financière digne de leurs efforts et de leurs investissements,
- en réduisant la lourdeur de nos processus et de notre organisation,
- en redonnant la plus grande latitude possible à Airbus Defence & Space vis-à-vis du groupe, et à nos filiales vis-à-vis d'Airbus Defence & Space pour mener les diverses négociations au meilleur niveau possible de subsidiarité.