

Revendications CFE-CGC AIRBUS DS SLC - NAO 2021

Revendications « politique salariale »

Malgré la crise COVID-19 les résultats d'Airbus DS SLC SAS ont été excellents en 2020 avec un EBIT contribution de **14,73 M€** en croissance de **497 %** par rapport à 2019 (2,9 M€) et 15,4 M€ au-dessus du plan (-1,27 M€).

Malgré la crise COVID-19 les résultats de notre Division, 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.

Pour la CFE-CGC ces succès sont le résultat des efforts de chacun d'entre nous. L'inventivité et la mobilisation des salariés d'Airbus DS SLC dès le premier confinement ont permis une continuité des services qui devaient l'être et limité des retards qui ont été rattrapés au second semestre.

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 départs de salariés, débauchés par d'autres entités leur proposant de meilleures perspectives.

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** de 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^{er} mars 2019.

Situation des jeunes

De plus en plus de jeunes ingénieurs et cadres ont un salaire inférieur au marché des technologies de l'information.

Nous demandons donc :

- 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.
- le rattrapage des salaires des salariés embauchés ces dernières années, pour ne pas pénaliser les salariés que nous venons de former, qui doivent pouvoir bénéficier d'une

valorisation de leur compétences. Ce rattrapage doit se faire hors budget pour ne pas pénaliser les autres salariés.

Mesures spécifiques pour les promotions

Pour la CFE-CGC il est anormal que quasiment aucune promotion n'ait eu lieu en 2020, conduisant à ce que des 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 (Évolution mensuelle : +0,6 % en mars ; variation sur un an : +1,0 % hors tabac), 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

Nous demandons à ce que les éventuelles mises en adéquation avec les appointements minima soient effectuées avant le bénéfice des AG pour ne pas pénaliser les salariés 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 :

- l'harmonisation du statut social d'Airbus DS SLC avec celui de notre maison mère Airbus Defence and Space SAS,
- que les cadres d'Airbus DS SLC 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 DS SLC 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 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 qu'un accord soit signé avant fin 2021 pour qu'en 2022, 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,
- 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,

AIRBUS DS SLC

Le + syndical

- 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 renforce la 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. Ceci afin de mieux préparer l'adaptation des ressources en qualité et en quantité aux besoins de l'entreprise et 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 IIIB 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

La formation et l'obtention de formations certifiantes sont des critères de motivation très importants pour les salariés d'Airbus DS SLC. La CFE-CGC demande une plus grande transparence sur les formations accordées aux salariés, et une accélération du processus de décision pour que les salariés restent motivés et puissent avoir le temps de se préparer à ces formations.

Le budget de formation par salarié a 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. Le pourcentage de femmes dans les positions supérieures à IIIB reste faible et absence de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

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 200kms de la personne aidée. Chez Airbus : 15 à 20% 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. 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.

Le CFE-CGC demande que cette négociation se tienne dès maintenant au niveau du groupe, d'Airbus Defence & Space ou d'Airbus DS SLC si le groupe et Airbus Defence & Space ont d'autres priorités, ce que nous pouvons comprendre. Cette négociation pourrait en particulier permettre d'appliquer au plus vite la prise en compte d'une prise en charge des frais supportés par les salariés.

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 début 2021 et auquel ont répondu plus de 650 salariés d'Airbus Defence & Space et d'Airbus DS SLC, 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 du 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 a bouleversé les marchés et lourdement impacté le secteur aérien. Le meilleur moyen pour soutenir le groupe en difficulté est de continuer à gagner et livrer des affaires et de continuer à développer notre société. Nous avons besoin de la motivation de tous les salariés pour cela.

Les efforts faits par les salariés en 2020 pour au final dépasser 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, en particulier chez les jeunes, débauchés par d'autres entreprises leurs proposant de meilleures perspectives.

Par ailleurs, la 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, une nouvelle fois, 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 DS SLC vis-à-vis du groupe, et vis-à-vis d'Airbus Defence & Space pour mener les diverses négociations au meilleur niveau possible de subsidiarité.