

21 juin 2021

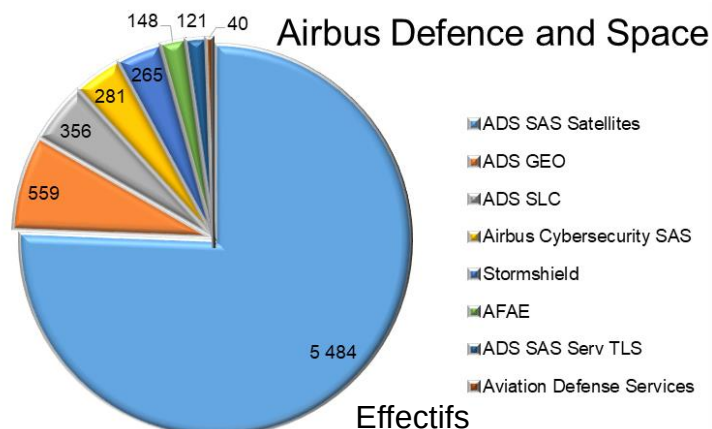
Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space – juin 2021

INDICATEUR

Le Groupe Airbus en France compte **16** filiales (filiales consolidées uniquement) :

- 6 pour Airbus "Commercial Aircraft"
- 8 pour Airbus Defence and Space
- 2 pour Airbus Helicopters

Ce qui représente un potentiel d'autant de **statuts sociaux à harmoniser**.



WILL WE BE ONE?

Une vieille revendication CFE-CGC est sur le point d'aboutir : l'harmonisation de nos statuts sociaux sur ceux d'Airbus Avions et d'Airbus Helicopters, plus favorables aux salariés. En effet le groupe a décidé d'harmoniser les statuts sociaux des différentes sociétés qui le composent.

Que faut-il en attendre ? Le statut social d'Airbus Defence and Space diffère de celui d'Airbus Avions et d'Airbus Helicopters sur plusieurs points importants :

- la prime d'ancienneté des cadres, qui existe dans les autres sociétés, est absente chez ADS et ses filiales. Elle peut représenter plusieurs milliers d'euros chaque année. La CFE-CGC la réclame depuis des années.
- la subvention CSE, égale à 5 % de la masse salariale (restauration comprise) dans les autres sociétés du groupe n'est que de 2,4 % chez nous (hors restauration). Le coût de la restauration étant de l'ordre de 1,5 % à 2 %, c'est donc une belle augmentation de la subvention, et donc du budget de vos activités sociales et culturelles que l'on peut espérer.
- le temps de travail : 211 jours chez Airbus Avions pour 212 jours ou 214 jours (au choix) chez ADS (et 214 jours pour les nouveaux embauchés).

Et de nombreux autres éléments du statut social Avions ou Helicopters sont plus favorables que chez Airbus Defence & Space.

Nous ne connaissons pas encore les intentions de la Direction pour cette harmonisation, mais il est très peu vraisemblable que l'on dégrade le statut social d'Airbus Avions et d'Airbus Helicopters pour l'aligner sur celui d'Airbus Defence and Space.

La CFE-CGC sera vigilante à ce qu'aucun salarié ne soit perdant dans cette négociation, que cela soit chez Airbus Defence & Space ou dans les autres sociétés du groupe.

ÇA C'EST DIT !

"Toute stratégie qui ne donne pas à rêver est condamnée."
Anonyme

ET VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE



STATUT SOCIAL ADS

Suite à la fusion des entités Intespace, Astrium et Cassidian en 2017, le statut social de tous les salariés Airbus Defence and Space SAS a été harmonisé après plus d'une année d'intenses négociations.

Tous les salariés Airbus Defence and Space, Oui. **Mais pas les salariés de ses filiales** telles CyberSecurity, Secure Land Communications ou Stormshield.

Ce n'est pas faute, par la voix des représentants CFE-CGC en particulier, d'avoir régulièrement réclamé l'application de ce statut commun à ses filiales françaises.

Quelques exemples des principales différences sont listés ci-dessous.

SLC

Salariés Cadres :

- Pas de possibilité de moduler son nombre de jours de travail
- Part variable de 11% (au lieu de 12%) et calendrier de versement moins favorable

Salariés mensuels :

- Temps de travail non annualisé mais moins de jours de RTT de base
- Prime d'ancienneté non incluse dans le 13^{ème} mois

Tous :

- Pas de congés d'âge
- Indemnité de départ à la retraite moins favorable
- Prime pour médaille du travail proratisée et calculée sur un salaire moyen société

CYBER SECURITY

Airbus CyberSecurity assure la supervision des Systèmes d'Information de ses Clients H24 et 7j/7. Un accord spécifique était indispensable pour garder nos experts qui sont d'astreinte toute l'année.

Cas particulier défavorable à Cyber : taux de cotisation pour nos retraites,

Pour tous les autres accords, nous avons les mêmes frustrations que SLC - le « We are one » ne marche pas.

Un jeune rejoint Airbus Cyber pour d'autres raisons et rares sont ceux qui comprennent ces "détails". En revanche, un ex Airbus DS liste vite ce qu'il a perdu. Il appréhende mieux une future évolution de carrière.

Jeune ou ancien, le jour où la question se pose d'une mobilité, puisqu'aucun des "avantages Airbus" ne s'applique, il n'y a aucune raison de rester chez Cyber !!!

STORMSHIELD

Discrimination pour cette entreprise filiale à 100% de CyberSecurity de quelques 300 salariés, qui n'a pas bénéficié de la prime COVID (600€) et n'est pas concernée par les accords d'intéressement et de participation du Groupe.

CALENDRIER

PSE CPS N°6 : 23/06 ; Bilan d'étape : 09/07

CSE-E région parisienne et Toulouse : 24/06

CSE-C : 22/06

RÉORGANISATION SPACE

La *business line* Space Systems se réorganise dans le cadre de l'initiative *Ambition 2021*. La première partie de cette réorganisation a débuté fin 2020 avec la création des unités de programmes *Space Exploration* et *Business Operations*. La présente réorganisation concerne environ 350 salariés en France, majoritairement sur Elancourt.

En ce qui concerne les activités du site d'Elancourt, il s'agit principalement de l'intégration de *Space Equipment* dans *Business Operations & Products* soit en résumé un retour vers le passé (2015) au travers d'une organisation nationale au sein d'*Electronics France*, gage de cohérence et d'efficacité mais avec un risque accru de concurrence interne avec les autres entités nationales (en particulier CRISA).

Cette organisation par branches nationales a pour but de capter plus facilement les budgets des pays respectifs.

Si cette réorganisation "nationale" impacte peu la plupart des salariés d'Elancourt ou de Toulouse (même hiérarchie voire hiérarchie de nouveau locale, même description de poste, lieu de travail inchangé), il n'en est pas de même pour certains team leaders ou managers qui voient leur responsabilité diminuer fortement. Ces salariés craignent un frein dans leur développement de carrière.

Absence de changement de contrat de travail ou de lieu de travail ne signifie pas absence de questionnement des salariés et de RPS d'autant que les salariés s'inquiètent de l'impact du PSE (cf. *lessons learned* PSE 2016) et des départs de certaines expertises clefs (PSE, démissions, départs à la retraite y compris à venir compte-tenu de la pyramide des âges).

La CFE CGC constate depuis plusieurs années des départs de techniciens sur des postes clefs (ceux-ci n'arrivant pas à s'inscrire dans la durée) et une insuffisance chronique de suivi de nos jeunes ingénieurs en termes de perspectives de carrière, le tout dans une période de très forte activité.

D'autre part, une attention particulière doit être portée pour garantir une stricte non concurrence entre nos organisations nationales, avec des règles clairement établies et la mise en place d'un comité de suivi à définir (coordination stratégique, commerciale et technique).

Enfin, comment assurer la cohérence entre des fonctions transnationales (TO) et leurs clients internes (TS) ?

Attendons les autres réorganisations prévues d'ici la fin de cette année.

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>

