

CSEC 17/12/2021

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

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.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a entraîné la mise au ralenti, voire l'arrêt de certaines activités lors du premier confinement.

La CFE-CGC se félicite de la rigueur des mesures sanitaires mises en place par la société, et qui ont permis aux salariés qui ont dû venir travailler sur site de le faire dans les meilleures conditions de sécurité. Les mesures mises en place et le recours au télétravail ont permis à la société de réaliser des résultats économiques supérieurs aux objectifs fixés avant la crise. Pour la CFE-CGC ce succès est le résultat des efforts de chacun d'entre nous.

L'année 2020 a été marquée aussi par un PSE visant à réduire les effectifs de 388 postes au total sur 2020 et 2021.

Les départs se sont faits sur la stricte base du volontariat, sans licenciement contraint. Malheureusement ce que nous redoutions est arrivé : les réductions d'effectifs réalisées alors que la charge était en augmentation ont entraîné des surcharges de travail importantes dans certains secteurs.

Dans le dernier sondage/baromètre CFE-CGC Airbus Defence & Space réalisé en juin 2021 (*) 33% des salariés jugent leur charge de travail « trop importante, avec des difficultés à tout faire correctement » (en progression de 9 points par rapport à décembre 2020), et 5% déclarent leur charge de travail « ingérable » (contre 1% en 2020). (*) sondage réalisé du 9 juin au 2 juillet 2021 ayant recueilli 870 réponses

Cette surcharge de travail a un effet direct sur le stress des salariés qui a atteint un niveau inquiétant : 41% des salariés considèrent leur niveau de stress élevé (38% en décembre 2020), 12% très élevé (7% en décembre 2020), et 5% affectant leur santé (4% en décembre 2020).

L'absence de réaction de la Direction suite aux différentes alertes que nous avons faites nous interroge sur la prise de conscience de cette situation.

Concernant le Bilan social présenté et la BDES :

Nous regrettons la perte d'information par rapport aux bilans sociaux précédents.

De même nous regrettons que la BDES soit entachée d'un certain nombre d'erreurs manifestes, et que ces erreurs n'aient pas été corrigées entre le moment où elles ont été détectées et la tenue du CSE-C de consultation sur la politique sociale.

Néanmoins nous remercions la DRH Airbus DS d'avoir fourni un certain nombre d'éléments complémentaires. Nous attendons maintenant que le groupe négocie un avenant à l'accord BDES qui permette d'enrichir celle-ci avec les éléments que nous avons demandé.

Cependant, nous pouvons tirer un certain nombre d'enseignements des données fournies dans la BDES :

- avec 5889 salariés, l'effectif total 2020 est en baisse de 2% par rapport en 2019 (6009 salariés). Il s'agit de l'effet des premiers départs du PSE. Le nombre de départs sera plus important sur 2021
- avec seulement 3,6% de travailleurs handicapés en 2020 l'entreprise ne remplit pas son obligation légale d'employer 6% de personnes handicapées. Certes, suite à l'évolution de la loi à partir de 2020 seuls les emplois directs sont pris en compte. Nous espérons que l'« accord en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap » signé en 2021 permettra d'améliorer cette situation.
- Le nombre de démissions est en forte croissance, passant de 25 en 2017 à 54 en 2018, 65 en 2019 et 76 en 2020. Le fait que les salaires et les promotions aient été gelés en 2020 a certainement participé à la décision d'un certain nombre de salariés de quitter l'entreprise. Au vu des résultats des sondages réalisés par la CFE-CGC, la lourdeur de notre organisation, la lenteur des prises de décisions, l'inefficacité de nos moyens informatiques participent également à la désaffection d'une partie des salariés pour notre société. Le groupe s'est fortement centralisé ces dernières années, entraînant une perte évidente d'agilité, une lourdeur des process internes et de la bureaucratie, et des décisions en mode top-down, pas toujours adaptées à nos activités. Tout cela contribue à décourager certains salariés en recherche de plus d'agilité, de réactivité et d'efficacité.

Parallèlement nous constatons une difficulté croissante à recruter les compétences dont a besoin la société.

Concernant le Rapport Egalité Professionnelle :

Les femmes représentent 24.9% des effectifs en 2020, en quasi stabilité par rapport aux années précédentes.

Les recrutements de femmes cadres sont en baisse avec 26% en 2020 contre 29% en 2019. 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. La CFE-CGC souhaite qu'un effort particulier soit fait sur les promotions des femmes en 2022.

Concernant les salaires nous ne constatons pas de discrimination entre femmes et hommes, et nous nous félicitons que le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations augmente de 2 en 2019 à 3 en 2020.

Concernant la formation :

La crise sanitaire a bien évidemment eu un impact important sur les formations réalisées en 2020 avec :

- une forte croissance du e-learning, avec 2 fois plus de formations que prévues, hors formations obligatoires,
- mais cela ne suffit pas à compenser la très forte chute des formations présentielles, avec seulement ¼ des formations prévues effectuées. Au final le nombre d'heures de formation réalisées est de moitié inférieur aux prévisions.

Si l'on écarte les domaines liés aux formations obligatoires, les domaines privilégiés par les salariés dans le choix de leurs formations ont été le Management de l'Information et la Qualité. L'ingénierie et le Leadership ne représente que 12% des formations.

Dans un contexte de départs nombreux, du fait du PSE et de l'augmentation du nombre de démissions, la CFE-CGC s'inquiète du risque de pertes de compétences pour notre société. Nous demandons qu'un effort particulier soit mis sur les formations sur nos compétences critiques, pour en augmenter l'offre et les adapter à nos besoins.

Concernant la politique salariale :

L'absence de politique salariale en 2020 alors que la société a dépassé la plupart des objectifs financiers fixés avant la crise a suscité une forte incompréhension de la part des salariés. Certes la branche Avions du groupe a subi la crise sanitaire de plein fouet, mais beaucoup de salariés ont le sentiment que concernant la politique salariale la « solidarité groupe » ne fonctionne que dans un sens, et pas en faveur d'Airbus DS.

L'attente d'une politique salariale ambitieuse était donc forte en 2021. Basé sur une prévision d'inflation de 0,6 %, l'accord de politique salariale Airbus DS 2021, signé à 1,9%, permettait un gain de pouvoir d'achat moyen de 1,3%. L'inflation a flambé depuis (2,8% en novembre). La CFE-CGC regrette que ses demandes à la Direction de réunir les partenaires sociaux pour échanger sur la prise en compte ce dérapage d'inflation soient restées sans réponse.

Concernant les négociations :

Dès le printemps 2020, et suite à une forte attente des salariés, la CFE-CGC a demandé la renégociation de l'accord de télétravail pour assouplir son utilisation. Une concertation très constructive et fructueuse s'est tenue fin 2020 entre les partenaires sociaux d'Airbus DS. Depuis, rien ne s'est passé. Le Groupe ayant décidé de préempter cette négociation, elle n'a pas pu avoir lieu au niveau d'Airbus DS. Sauf qu'elle n'a pas eu lieu non plus au niveau du Groupe, préoccupé par d'autres sujets. Nous sommes régulièrement sollicités par les salariés qui ne comprennent pas pourquoi des centaines de sociétés ont renégocié leurs accords de télétravail en France et pas la nôtre.

De la même façon, la mise en place du « Forfait Mobilité Durable », très attendue par les salariés, aurait dû faire l'objet d'une négociation en 2020, conformément à la Loi d'Orientation des Mobilités. Sur ce sujet également une concertation très riche s'est tenue chez Airbus DS entre les partenaires sociaux. Le Groupe a décidé que cette négociation aurait lieu à son niveau, et qu'elle n'aurait pas lieu en 2020. Elle n'aura finalement pas lieu non plus en 2021, et aucune date n'a été fixée.

La CFE-CGC regrette cette dégradation du dialogue social de proximité et la quasi-disparition des négociations société qui l'alimente.

En conséquence de tout ce qui précède, la CFE-CGC ne peut qu'émettre un avis défavorable sur la politique sociale de notre société.