

Revendications CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - NAO 2022

Revendications « politique salariale »

Malgré la crise COVID-19 les résultats d'Airbus Defence & Space ont été exceptionnels en 2021, dépassant largement les objectifs fixés avant la crise. L'EBIT ajusté d'Airbus Defence & Space est en croissance de 39%, passant de 408 M€ à 568 M€, et les prises de commande en croissance de 15%.

Pour la CFE-CGC ces succès sont le résultat des efforts de chacun d'entre nous, ce qui a été reconnu par la Direction à plusieurs reprises.

En 2021 la négociation de l'accord de politique salariale s'est effectuée sur une hypothèse d'inflation à 0,6%. Au final l'inflation 2021 (évolution de l'indice INSEE hors tabac) a été de 2,8%. Le gain de pouvoir d'achat espéré grâce à la signature de l'accord de politique salariale 2021 (1,9%) a été anéanti par la flambée de l'inflation.

L'information publiée par l'INSEE le 25 février indique que les prix à la consommation ont augmenté de 3,6% sur 1 an. Et dans ses dernières prévisions l'INSEE estime que l'inflation va rester entre 3% et 3,5% au 1^{er} semestre 2022. Seulement ces prévisions ont été réalisées avant le déclenchement de la guerre en Ukraine et sont déjà obsolètes (par exemple elles prennent pour hypothèse un cours du baril à 90\$). Il est aujourd'hui impossible de se baser sur une prévision d'inflation fiable pour 2022.

En 2022 la CFE-CGC attend une politique salariale qui prenne en compte

- le **rattrapage de la flambée d'inflation en 2021**,
- le **maintien du pouvoir d'achat en 2022**
- 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).

Ceci est d'autant plus nécessaire que notre société connaît un nombre croissant de démissions de salariés (hors PSE) débauchés par d'autres entreprises leur proposant de meilleurs niveaux de salaire. La Direction a pris conscience des conséquences de ces démissions sur la perte de compétences critiques et a décidé de lancer l'initiative « attract & retain ». La CFE-CGC s'en félicite, mais cela doit se traduire par des décisions concrètes, en particulier concernant la rémunération des salariés.

Par ailleurs, et cela est particulièrement important cette année, pour prendre en compte un éventuel dérapage de l'inflation en 2022 la CFE-CGC demande une clause de « Prise en compte de l'inflation réelle », engageante, et précisant le mécanisme d'application (conditions de déclenchement) et les modalités d'application.

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 (position I à IIIC) comme pour les mensuels.

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.

Mesures spécifiques pour les promotions

La CFE-CGC demande 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.

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 minimas 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 soit effectuée avant le bénéfice des augmentations pour ne pas pénaliser le salarié dont l'appointement est déjà aux minimas.

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 2021 et 2022 avec rattrapage lorsque cela s'impose,
- Et que, en tout état de cause, sur 3 ans (2020 à 2022) 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 (et en particulier des négociations RELOAD) 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).

Entretiens individuels (ou « Performance Review »)

Pour la CFE-CGC ces réunions doivent être l'occasion d'aborder les points suivants :

- l'évolution de carrière, promotion,
- l'évolution salariale,
- la charge de travail,
- la conciliation vie professionnelle, vie personnelle,
- le respect des durées de repos,
- le droit à la déconnexion,
- l'organisation du travail dans l'entreprise et celle du salarié,
- la formation,
- les conditions de travail (dont pénibilité pour certains métiers très spécifiques),
- la pratique du télétravail.

Nous demandons à la DRH de veiller à ce que ces points soient bien abordés, et que l'article 31-4 « Entretiens périodiques » de notre accord de statut social ADS soit respecté.

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 :

- que les métiers et filières techniques (spécialistes, experts : ingénierie, conception, AIT, ...) ainsi que les filières administratives soient revalorisés,
- que le pourcentage de mensuels passant ingénieur et cadre (PIC) soit revu à la hausse (seulement 2,75% en 2021),
- 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. La population des plus de 50 ans est composée notamment de responsables d'équipe et de managers ainsi que d'experts. Ils sont le lien entre le top management et les équipes opérationnelles. Garder la motivation du middle management est indispensable pour que la société puisse atteindre ses objectifs.

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 IIIB et supérieures reste très faible. La baisse de l'index égalité homme/femme sur 2022 ne fait que refléter cette situation.

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 en particulier sur le taux d'embauche mais aussi par un suivi des promotions et écart d'AI entre salariés RQTH et non RQTH.

Aidants familiaux:

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. 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.

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.

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 pour la retraite.

Application de la loi LOM ; Forfait Mobilité Durable

La concertation sur l'application de la loi LOM s'est tenue il y a plus d'un an 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.

Tickets Restaurants

La CFE-CGC demande la mise en place de tickets restaurants pour les salariés ne déjeunant pas aux restaurants d'entreprise (en particulier dans le cadre du développement du télétravail et de la mise en place de l'Hybrid Working).

Télétravail

La négociation sur le télétravail s'ouvre enfin au niveau du groupe AIRBUS (dans le cadre des négociations RELOAD/Hybrid Working). La CFE-CGC rappelle les demandes portées lors de la concertation qui s'est tenue chez Airbus Defence & Space fin 2020 :

- pouvoir télétravailler jusqu'à 60% du temps,
- introduire plus de souplesse en instaurant une limite mensuelle plutôt qu'hebdomadaire ,
- réintroduire la possibilité qui existait dans l'accord sur le télétravail Airbus Defence & Space de télétravailler sur ½ journée,
- ouvrir la possibilité de télétravailler aux "développeurs" ,
- former au management en télétravail,
- encadrer le temps de télétravail : plages horaires et disponibilité, rythmes, pauses, connexion/déconnexion...,
- mettre en place des lieux pour le télétravail : espaces de co-working, autres sites Airbus,
- améliorer la qualité des réseaux et des outils, les possibilités de connexions, la possibilité de réaliser des visio-conférences, et pas seulement des audio-conférences,
- participer à l'équipement et aux frais du télétravailleur chez lui : grand écran, fauteuil, abonnement internet, électricité, ...,
- sécuriser le volontariat pour le recours au télétravail: certains salariés ne peuvent tout simplement pas télétravailler.

(cf tract du 20/11/2020)

Accord de protection sociale. Compensation suppression préavis de retraite non travaillée et compensation de l'augmentation cotisation famille pour la couverture santé.

Un nouvel accord de protection sociale vient d'être négocié au niveau du groupe améliorant de façon significative la protection sociale des salariés des autres divisions, pour la rapprocher de ce qui existe chez Airbus DS.

Cet accord s'accompagne de mesures permettant de financer ces améliorations :

- Le préavis de départ à la retraite (3 mois chez Airbus DS) qui n'était pas travaillé sera travaillé pour les départs à la retraite effectifs à compter du 1er janvier 2024 ,
- La couverture santé des membres de la famille des salariés, qui était cofinancée par l'employeur et le salarié sera désormais supportée à 100% par les salariés. Seule la couverture du salarié « isolé » sera cofinancée. Les salariés souhaitant continuer à couvrir le reste de leur famille devront souscrire à une option facultative. Cette mesure entraîne une économie pour les salariés qui ne souhaiteront pas couvrir leur famille, mais un surcoût pour les autres (pouvant représenter jusqu'à 400€ par an).

Les économies sur les soins de santé réalisées par les salariés des autres divisions compensent la suppression du préavis de départ à la retraite non travaillé et l'augmentation des cotisations famille. Mais ces économies ne concernent que très peu les salariés d'Airbus DS, qui vont pourtant devoir assumer les mesures de financement.

La CFE-CGC demande que les mesures de financement de l'accord santé prévoyance groupe soient compensées pour les salariés d'Airbus DS à l'occasion de la négociation de notre accord spécifique de protection sociale complémentaire. Nous demandons que cette négociation s'ouvre au plus tôt.

Informatique

IM a démontré sa réactivité durant la crise sanitaire 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 9 juin au 2 juillet 2021 et auquel ont répondu plus de 870 salariés, 83% 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 se félicite qu'un plan d'action soit enfin mis en place pour faire évoluer nos outils informatiques afin d'arriver au standard de ce qui existe sur le marché. La CFE-CGC attend maintenant des résultats concrets.

Processus et organisation :

Dans ce même sondage :

- 84% des salariés jugent nos processus internes "inefficaces" ou "très inefficaces"
- 74% estiment que l'organisation n'est pas adaptée à la prise de décision rapide
- 73% 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 bureaucraty » 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.

Stress

Dans ce sondage 41% des salariés considèrent leur niveau de stress élevé (38% en janvier), 12% très élevé, et 5% affectant leur santé : cette situation est très préoccupante et en augmentation constante depuis mai 2020. 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.

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. La guerre en Ukraine crée un niveau d'incertitude tel que nous n'en avons jamais connu. Le meilleur moyen pour assurer notre avenir 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.

L'inflation atteint des niveaux record, tels que nous n'en avons pas connu depuis bien des années.

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

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

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 devant les enjeux qui s'annoncent.

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.