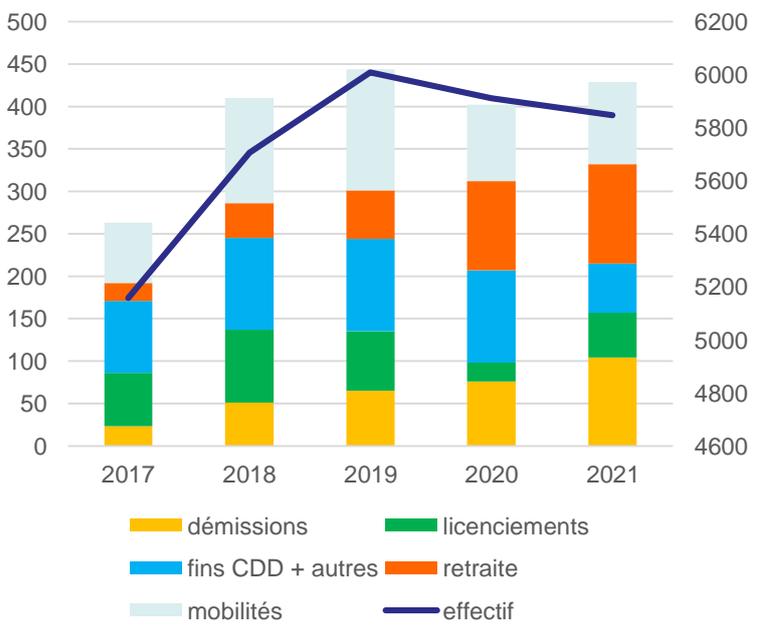


Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space – octobre 2022
1ère Organisation Syndicale d'Airbus Defence & Space

IL FAUT GARDER NOS SALARIÉS !

DEPARTS DE L'ENTREPRISE / EFFECTIF



Chiffres provenant des bilans sociaux / BDESE d'Airbus DS

En prolongement du zapping de septembre 2022 sur la baignoire de l'emploi d'Airbus DS qui se vide malgré un nombre important d'embauches (800 arrivées pour 850 départs sur la période 1/21-8/22 source BDESE-bilans sociaux), la CFE-CGC a étudié les données détaillées telles que fournies par la direction. Il ressort de cette analyse un accroissement très important (x5 en 5 ans) du nombre de démissions (104 en 2021) et des départs en retraite (117 en 2021) et une diminution des départs liés au PSE depuis 2020 (21 départs en 2021) avec une baisse (2,5%) des effectifs de la société depuis 3 ans.

L'effet combiné de l'annonce sur l'évolution à très court terme du régime de retraite et de la perte du « préavis payé mais non exécuté » risque de se traduire par des départs à la retraite anticipés. La tendance 2022 (période 1/22-9/22) n'est pas bonne : en 9 mois, déjà 501 départs (450 en 2021) dont 81 départs en retraite et 82 démissions.

Si plusieurs initiatives portent actuellement sur l'embauche dans le cadre du projet *Attract & Retain*, la CFE-CGC réclame un effort significatif pour garder les salariés actuels grâce à une politique salariale volontaire début 2023 préservant le pouvoir d'achat des salariés et de nouvelles mesures innovantes portées par le projet *Reload* dont la mise en place d'une fin de carrière progressive attractive.

ÇA C'EST DIT !

Hier est parti. Demain n'est pas arrivé. Nous n'avons qu'aujourd'hui. Alors mettons-nous au travail !

Mère Térésa

CALENDRIER

CSE-C
CSSCT-C
CSE-E Toulouse
CSE-E RP

le **10** novembre
le **07** novembre
le **27** octobre
le **27** octobre

ET VOUS TROUVEZ ÇA DRÔLE



LA CFE-CGC D.O. I.I.T.

Défendre les salariés individuellement et collectivement

Objectiver nos revendications

Innover sans tabou

Informer sans démagogie

Toujours aller de l'avant

« QUIET QUITTING »

Depuis plusieurs semaines, le terme « *quiet quitting* », ou « *démision silencieuse* » en français, s'impose dans les médias pour qualifier une nouvelle évolution du monde du travail post-pandémique. Selon la définition donnée à ce terme, il s'agit d'un non investissement du salarié dans son emploi et dans son entreprise consistant à ne pas se surcharger de travail en n'acceptant pas de tâches supplémentaires ne faisant pas partie de la fiche de poste.

Selon une étude IFOP (du 11 au 13 octobre auprès de 2000 personnes) 37% des français sondés se disent "concernés par le *quiet quitting*". 45% avouent "faire juste ce qu'il faut". 48 % se disent "perdants" dans le ratio « récompense dans leur travail / investissement ». Le *quiet quitting* est proche des indicateurs classiques d'une baisse de motivation et d'un faible engagement des salariés.

Quelles sont les raisons de ce nouveau phénomène ? Manque de sens au travail ? Manque de reconnaissance du travail effectué ? Volonté d'un meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle ? Sans doute un peu de tout cela. Pour la CFE-CGC il est temps d'améliorer les conditions de travail, de redonner toute sa place à l'être humain dans les entreprises et de récompenser l'engagement des salariés par une augmentation individuelle adéquate.

TOP / PAS TOP

Top : Airbus étudie la faisabilité de centrales solaires en orbite dans le futur pour remédier à la crise énergétique

Pas Top : Des difficultés qui perdurent avec l'informatique rendue encore plus critique avec Google Workspace

La Base de Données Economique Sociale et Environnementale toujours pas totalement opérationnelle après 3 ans d'existence

AIRBUS PROTECT

Avec 1089 salariés en France, Airbus Protect vient de passer le seuil des 100 jours !

Le rodage a été difficile. Un bon dialogue social entre les élus CFE-CGC et la direction commence à porter ses fruits (ajustements en cours sur l'organisation et les outils). La CFE-CGC a demandé à plusieurs reprises et lors du CSE du 21 oct. de renforcer l'investissement sur les salariés d'Airbus Protect (formation, participation à des conférences et des groupes de normalisation, rédaction d'articles ...) qui en seront les principaux garants.

L'équipe CFE-CGC continue aussi ses travaux pour adapter l'organisation des Activités Sociales et Culturelles au nouveau budget, aux spécificités des 3 implantations majeures (Ile de France, Marignane, Toulouse) et d'offrir à chaque salarié ce qui correspond à ses attentes.

<https://www.cfecgc-airbusds.fr> - tweeter: @cfecgcairbusds

MOTIVATION = ABSENCE D'INSATISFACTION + SATISFACTION

La motivation des collaborateurs est un élément clé du management. Or en matière de motivation au travail, l'être humain est complexe. Charge au manager de trouver les leviers qui sauront faire mouche. Plusieurs théories existent. La pyramide de Maslow est très répandue mais la théorie bi-factorielle d'Herzberg apporte une autre approche de l'analyse de la motivation.

D'après cette théorie, on distingue :

- Les **facteurs de non satisfaction/d'hygiène** : (facteurs liés au contexte du travail) : rémunération, conditions de travail, relations entre les membres de l'entreprise, administration, sécurité,...

- Les **facteurs de motivation** (liés au contenu du travail) : responsabilités, promotions, réalisation de soi, reconnaissance, travail en lui-même,...

Fort de ce constat, le manager doit adapter - parfois revoir - sa posture afin de limiter le mécontentement et/ou l'insatisfaction liés aux facteurs d'hygiène et surtout développer les facteurs moteurs.

Dans le cadre de l'entreprise, voici quelques éléments permettant de limiter l'insatisfaction voir de l'éliminer : favoriser la cohésion de groupe, renforcer les liens au sein de l'équipe, se montrer disponible, être à l'écoute de son équipe, orchestrer adéquatement les talents (postes et rémunération en adéquation avec les compétences), instaurer un climat de confiance, favoriser la satisfaction, encourager l'autonomie et la prise de décision, responsabiliser, impliquer davantage, définir des objectifs SMART, valoriser/reconnaître le travail et les talents à leurs justes valeurs, offrir des opportunités d'évolution et développer les talents et compétences (formations, coaching). Bref quel programme !

Motiver est un travail de tous les instants pour le manager ou le chef d'entreprise, l'objectif étant de limiter au maximum l'insatisfaction au bénéfice de la satisfaction.

La CFE-CGC ne peut qu'encourager les managers à adopter ces grands principes et la Direction à leur en donner les moyens.

PRIME POUVOIR D'ACHAT

En réponse à la demande du 15 septembre des 3 Organisations Syndicales CFE-CGC, FO et CFTC, en faveur d'une mesure « pouvoir d'achat » des salariés, le groupe Airbus a pris la décision de donner une prime exceptionnelle de **1500€** pour tous les salariés du groupe en Europe.

Nous accueillons favorablement l'octroi de cette prime exceptionnelle qui répond en grande partie à notre revendication et qui n'impactera pas nos accords salariaux 2023.

ON S'OCCUPE DE VOUS

Resp. Section Toulouse : **B. PATOULLIART 07 79 85 97 41**
Resp. Section Reg. parisienne : **V. HENQUINBRANT 06 35 38 35 93**
Comité Européen ADS (ECADS) : **Chr. DUMAS 06 70 50 68 43**
DSC ADS/ Comité européen Airbus : **Th. PREFOL 06 40 19 29 06**
DSC ADS adjoint : **D. IZAMBERT 06 80 27 84 90**

Si vous voulez être informé en temps réel rejoignez-nous.

Restez Informés

Installez l'application *My CfeCgc ADS*
QR code ci-contre ou

<http://flash.webcodelink.com/406>

