



ZAPPING



20 janvier 2025

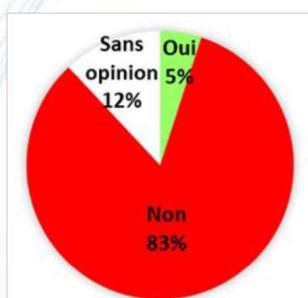
AIRBUS
Defence & Space

Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - janvier 2025

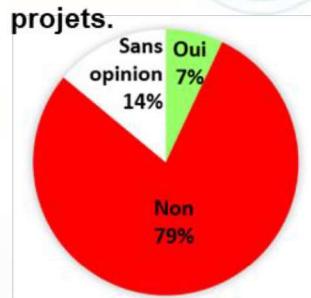
Baromètre CFE-CGC Airbus DS Novembre 2024

Comment évaluez-vous l'organisation de la Société et du Groupe ?

Adaptée à la prise de décisions rapides.



Adaptée à la prise de décisions proches des besoins des salariés et des projets.



(*) sondage effectué du 27/11/2024 au 13/12/2024 auprès des salariés d'Airbus Defence & Space et de ses filiales ayant recueilli 816 réponses

Ça c'est dit !

« Ce n'est pas la plus forte des espèces qui survit, ni la plus intelligente, mais celle qui répond le mieux au changement. » Charles Darwin

Calendrier

CSE-C	20 janvier
Début négociation RCC AC*	22 janvier
CSE-E Toulouse et Elancourt	23 janvier
SEWC	28 janvier
ECADS	29 janvier

*AC : Accord de Compétitivité

Edito

Nous publierons dans quelques jours les résultats complets de la 4e édition du sondage baromètre CFE-CGC Airbus DS. Concernant l'efficacité de l'organisation les résultats ne font que se dégrader au fil du temps. Vous êtes 83% à juger l'organisation inadaptée à la prise de décisions rapides (78% en 2023, 74% en 2021), et 79% à la juger inadaptée à la prise de décisions proche des salariés et des projets (75% en 2023, 73% en 2021).

La logique matricielle poussée à l'extrême a conduit au fil du temps à la dispersion dans différentes entités des équipes nécessaires à chaque projet. L'éloignement du terrain des centres de décision ont parfois conduit à des choix aberrants pour nos activités. Cela fait des années que la CFE-CGC alerte la Direction sur cette dégradation plombant notre efficacité globale..

Souhaitons que la réorganisation PROTON, qui vise à revenir à une organisation beaucoup plus intégrée, permette de retrouver l'efficacité que nous avions avant la création d'Airbus Defence & Space.

TOP / PAS TOP

TOP : signature contrats constellation européenne IRIS² et EutelSat (extension OneWeb avec 100 satellites supplémentaires).
Diminution de l'inflation.

PAS TOP : Limitation des déplacements & évènements clients nuisible à nos relations clients/partenaires/fournisseurs. Annulation des évènements d'équipe au détriment de la cohésion.

Et vous trouvez ça drôle ?



Le sens au travail

Pascal Ughetto, sociologue du travail, est intervenu dans le cadre de la table ronde qui s'est tenue le 8 janvier 2025 au siège de l'UIMM. A ses yeux, cela fait 25 ans que « les salariés disent qu'ils ne trouvent plus le sens de leur métier. Ce qu'expriment les salariés renvoie plus aux conditions dans lesquelles s'exerce le travail qu'à des questions de valeurs. Il s'agit d'une question de considération professionnelle ; la fierté professionnelle, c'est une chose sérieuse. On perd souvent le sens au travail lorsqu'on a plus le temps de faire correctement son travail. Par ailleurs, l'une des grandes évolutions du travail ces dernières années a été d'intégrer une dimension administrative dans l'ensemble des métiers. Cela détourne beaucoup de gens de leur véritable métier, et entraîne de la frustration ». Autre difficulté : la dilution de la prise de décision dans les grandes entreprises et les ETI, entraînant l'impression pour les salariés de perdre le contact avec l'employeur. « Dans ces structures, personne n'est véritablement responsable des obstacles mis à la procédure de travail. L'une des grandes transformations récentes est qu'un directeur d'usine n'a pas, au fond, de leviers pour changer le quotidien des travailleurs. Personne n'a la main sur les situations concrètes de travail », affirme Pascal Ughetto.

Cotisations IPECA

À IPECA, les cotisations sont identiques que l'on soit en bonne santé ou non, jeune ou âgé. Ça s'appelle la solidarité intergénérationnelle !

À IPECA, pas d'actionnaires à rémunérer. Sur 100% de cotisations :

- 77,3 % sont redistribués aux assurés.
- 14,1 % sont versés à l'Etat sous forme de taxe (le saviez-vous ?)
- 8,6 % permettent à IPECA de payer ses salariés, investir, développer de nouveaux services, et faire de l'action sociale.

Qu'est-ce que la RCC ?

La CFE-CGC est relativement familière des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Depuis fin 2017, de nouveaux dispositifs, tels que la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), ont été introduits. La RCC se caractérise par un cadre légal nécessitant un accord entre la direction et les organisations syndicales. Contrairement aux PSE, ce dispositif conduit à des ruptures des contrats de travail sans licenciement et ne peut être mis en œuvre qu'avec la signature des organisations syndicales majoritaires.

Pour la RCC, des clauses sont à inscrire obligatoirement dans l'accord, mais le dispositif laisse des marges de manœuvre importantes aux négociateurs. L'accord de RCC implique : les partenaires sociaux – matérialisé dans un accord collectif majoritaire –, l'administration du travail qui le valide et le salarié qui candidate au départ. Avec une RCC les départs ne peuvent se faire que sur la base du volontariat des salariés.

CFE-CGC AED

Créé en 1936, le syndicat CFE-CGC AED est le seul syndicat spécifique des industries de l'Aéronautique, de l'Espace et de la Défense. A ce titre, le syndicat CFE-CGC AED est le syndicat national salariés miroir du GIFAS. Il est le plus important de la fédération CFE-CGC de la Métallurgie, elle-même prépondérante dans la Confédération.

Le syndicat CFE-CGC AED est porteur dans l'entreprise de valeurs telles qu'humanisme, responsabilité, pragmatisme, professionnalisme, équité et éthique.

* Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales

Restons en contact :

Délégué Syndical Central :

Délégué Syndical Central Adjoint:

DS responsable de section Toulouse

DS responsable de section Elancourt

Thierry PREFOL

Dominique IZAMBERT

Tanguy THEBLINE

Vincent HENQUINBRANT

06 40 19 29 06

06 80 27 84 90

06 21 88 18 16

06 35 38 35 93

Retrouvez nous sur le web et sur [Linkedin](#)



[Linkedin](#)

www.ctecgc-airbusds.fr

