

Suppression de postes : la direction passe au PSE !

La direction d'Airbus D&S avait annoncé en début d'année un plan de suppression de 404 postes en France, porté à 464 postes depuis la crise du Covid. Pour le réaliser, elle a décidé de mettre en place un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) à Airbus D&S SAS, permettant des licenciements secs. C'est une nouveauté puisque jusqu'à récemment, la Direction disait vouloir privilégier des plans de départs volontaires.

Dans ses justifications, la Direction brosse un portrait sombre de la situation économique, en la rapprochant de la situation à Airbus Avions. **Notre situation est pourtant bien différente : nous continuons à gagner des contrats.**

Néanmoins, le PSE est presque aussi sévère qu'à Airbus Avions pour Airbus D&S et Airbus D&S Geo, qui devront supporter la perte de près de 10% de l'effectif, alors qu'il nous faudra continuer à assumer une **charge qui ne diminue pas**. A ce jour, la Direction n'a fourni aux représentants du personnel aucune information sur le plan de charge des mois à venir.



Quelle compétitivité ?

Pour la Direction, qui affiche ses ambitions de devenir numéro 1 dans le spatial, supprimer des postes permettrait d'augmenter la « compétitivité ». La CGT pense que ce n'est pas en se séparant de salariés très qualifiés, formés pendant des années, que nous y arriverons. De plus, l'arrêt brutal des activités de R&T et R&D met en péril l'amélioration de notre compétitivité. Dans des domaines aussi pointus que l'Espace et la Défense, c'est bien la qualité de nos offres (et la possibilité de les réaliser ensuite) qui compte. C'est bien cela qui a permis de gagner des contrats comme CO3D ou EGNOS V3.

La compétitivité de notre entreprise, qui vient de remporter de nouveaux contrats satellite TELECOM, est toujours excellente. Même pendant la crise Covid, Airbus D&S a continué à gagner des contrats.



Un accord de méthode négocié dans la précipitation

Pour remplir les obligations légales vis-à-vis des Instances Représentatives du Personnel dans le cadre du PSE, il a fallu négocier en quelques jours seulement un accord de méthode. Celui-ci encadre les jalons et les plannings des réunions d'information, de consultation et le recours à des expertises.

La CGT n'a pas signé cet accord de méthode pour différentes raisons. **Les délais d'examen des documents justificatifs sont inférieurs à ceux prévus par le Code du Travail.** Les moyens pour accompagner la procédure sociale sont faibles. Compte tenu des congés d'été, la durée totale de la procédure est à peine de 3 mois, inférieure là encore à ce que prévoit le Code du Travail. La suppression de presque 500 postes de salariés très qualifiés (avec d'éventuels licenciements) mériterait pourtant de pouvoir examiner la situation avec soin pour pouvoir proposer des alternatives.



Et pour ceux qui restent ?

Pendant un an et demi, les salariés verront donc partir des collègues et récupéreront la charge de travail de ceux-ci, mais pas forcément tout leur savoir-faire. La pression sur ceux qui restent va donc augmenter de manière importante. Ces dernières années ont vu se multiplier les cas de burn-out et de salariés en surcharge. Les RPS (Risques Psycho- Sociaux) sont toujours à un niveau élevé dans notre entreprise.



Une catastrophe pour l'emploi.

Pour les alternants, les intérimaires, les stagiaires, la situation est préoccupante. Bon nombre de ces salariés qui travaillent avec nous, partent et partiront de manière brutale dès la fin de leurs contrats. Se priver de ces personnes compétentes et souvent déjà formées à nos métiers, c'est aussi une catastrophe pour notre entreprise, et une charge de travail supplémentaire à assumer pour ceux qui restent.

**POUR EN FINIR
AVEC LE
WALL STREET
MANAGEMENT**



En direct de la procédure

La semaine dernière (les 22 et 23 juillet), se sont tenues les premières réunions officielles du PSE au sein du CSE-Central et des CSE d'établissement, à Toulouse et Elancourt. La documentation reçue et les réponses de la Direction confirment les craintes de la CGT. La Direction n'a indiqué aucune baisse de charge future. **Le plan de charge prévisionnel pour 2020 et 2021 n'a pas été présenté.** Le but du PSE est clair : faire des économies qui sont, elles, chiffrées de manière détaillée, et réclamer à l'Etat des aides supplémentaires, en plus du soutien fort de nos clients institutionnels, comme le CNES ou la DGA. Les salariés et leur rémunération sont vus comme une « charge » qui bride la génération de cash. Pour la CGT, la vision est bien autre. **Nous, les salariés, produisons la richesse de l'entreprise.**

Les revendications de la CGT

Pour la CGT, les salariés qui quittent l'entreprise doivent impérativement être remplacés.

C'est nécessaire pour au moins deux raisons.

- ✓ Premièrement, il faut que nous continuions à être en mesure de livrer dans de bonnes conditions les importants programmes sur lesquels nous nous sommes engagés.
- ✓ En second lieu, il faut que la charge de travail des partants ne soit pas mécaniquement répartie sur leurs collègues qui restent. A court terme, c'est dangereux pour la santé et la sécurité des salariés restants. **A moyen terme, l'augmentation de la charge individuelle et la perte de compétence globale peuvent compromettre nos engagements, voire la qualité de nos livraisons.** Elles font donc courir un risque industriel à l'entreprise.



S'il y avait un vrai problème de charge, la solution serait de réduire le temps de travail, pour travailler dans de meilleures conditions et donner du travail à ceux qui en cherchent.

La CGT défendra l'emploi et les conditions de travail avec les salariés

AIRBUS D&S appartient aussi à ses salarié-e-s !