

Préambule

Nous arrivons au bout d'un marathon de 5 mois, rythmé par le trop fameux accord de méthode que seule la CGT n'a pas signé (il est vraisemblable aujourd'hui que nous ne serions plus les seuls à ne pas le signer, tant ses conséquences se révèlent néfastes sur le respect des IRP (Instances Représentatives du personnel) et des salariés représentés lors d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Pour la CGT dérouler l'actuel accord de méthode pour un projet de licenciements de ce niveau, revient à prendre les syndicats à la hussarde !

Depuis le début la CGT s'est opposée au plan GEMINI, et à ses conséquences sociales, nous refusons toute idée de licenciement, que cela soit par l'intermédiaire de suppressions directes des postes, que par le biais de refus de transfert de postes.

La CGT ne peut que constater, que la direction a déroulé comme prévu son scénario, et qu'à aucun moment elle n'a souhaité remettre en jeu sa décision de fermer le site de SURESNES, ni réduire le volume de suppression des postes. La CGT pense donc qu'elle a eu raison de soutenir les salariés de SURESNES à 2 reprises par des actions sur le terrain avec eux, tout en regrettant que les autres organisations syndicales aient suivi une autre voie qui n'a abouti qu'à une simple déclaration d'intention de la direction non suivie d'effets réels.

Le projet GEMINI vu par la CGT

Le projet GEMINI, prévoit la suppression de 546 postes en France, soit l'équivalent du tiers des effectifs AIRBUS GROUP ainsi que le transfert de 147 postes en France.

Nous ne sommes plus dans de la vulgaire tambouille d'arrière cuisine, nous avons affaire à un bombardement intensif des salariés AIRBUS !!!

Malgré cette dimension, on peut dire que la direction ne fait pas preuve de créativité, c'est ENCORE devrions nous dire, un projet « mosaïque » (pour ne pas dire fourre-tout), qui regroupe principalement 3 axes différents :

- **La réorganisation de la recherche**, par la redéfinition de sa mission, le développement de nouvelles activités et la restructuration, voire la suppression, d'activités existantes.
- **L'intégration de services partagés dans**

les fonctions avec les centres de compétences.

- **La fusion de fonctions corporate AIRBUS GROUP SAS avec les fonctions existantes chez AIRBUS SAS.**



La justification du projet : vive le CAC 40 !

Mais quel en est la justification économique et industrielle ? La direction nous fournit un document de 290 pages, avec des informations sur les suppressions de postes, accompagnées d'explications sur les leviers etc., le tout vendu avec un package digitalisation, automatisation et tutti quanti.

En quoi les économies à réaliser seraient elles indispensables à la santé du groupe au point de devoir mettre à la porte plus 546 salariés ? Celui-ci est-il en si mauvaise santé économique ? Le panorama de la situation du groupe décrit par la direction ne correspond pas vraiment ni à ce que l'on peut lire dans la presse, ni à la logique de distribution à tout crin des bénéfices du groupe aux actionnaires.

Selon notre PDG le projet GEMINI n'obéit pas à une logique financière, MON ŒIL !

Les réunions de CE organisées avec les responsables de fonctions nous ont éclairés sur ce point au bout du bout. La réponse au « pourquoi ? » se traduit par : « la direction générale souhaite économiser X millions d'EUROS ! ».

Pour la CGT, il ne s'agit une fois de plus, que de satisfaire l'appétit croissant de nos actionnaires, qui génèrent ce coût énorme du capital toujours plus élevé d'année en année. Il semblerait que les économies sur la masse salariale soient la seule variable d'ajustement trouvée par le groupe AIRBUS pour faire frémir les rapaces du CAC40 ! Dans cette opération, les salariés vont encore payer le prix fort !

Pour la première fois de son histoire, AIRBUS envisage froidement de licencier du personnel, alors que le groupe est dans une telle santé financière qu'il se permet, cette année, de piocher dans sa trésorerie pour reverser davantage de dividendes que de bénéfices !

Les conditions de travail résultantes : le burn-out en ligne de mire

Nous devons mettre un « warning » sur les salariés de SURESNES, ainsi que sur les salariés travaillant dans les services impactés par le précédent PSE dont les conséquences sur la charge de travail se font encore lourdement ressentir.

Pour SURESNES, rappelons que le site va fermer dans un an. Comment penser que la mise en place d'un suivi psychologique va permettre aux salariés d'aller mieux, alors qu'ils sont menacés d'être mis à la porte ?

La responsabilité du groupe à ce niveau est écrasante, particulièrement pour les salariés se situant dans les tranches d'âges de 40 à 57 ans, les familles monoparentales et les foyers ne disposant que d'un seul salaire.

Au-delà de ce constat, nous devons également dénoncer la légèreté, avec laquelle les salariés sont traités, notamment à propos de la communication organisée dans certaines fonctions sur les conséquences de ce plan.

En effet certains responsables de fonctions, sachant qu'ils vont disposer d'un réservoir de postes qui résulteront du refus de transfert de SURESNES à BLAGNAC, annoncent qu'il n'y aura pas de licenciement....à BLAGNAC ! Et tant pis pour les malheureux salariés Suresnois qui seront, **eux**, mis à la porte, ils n'avaient qu'à suivre...et ceci, même s'ils n'ont qu'un seul salaire au foyer et plusieurs enfants encore scolarisés !

Les salariés des services partagés affrontent déjà les impacts sur les conditions de travail et la santé : leurs secteurs sont en zone rouge au niveau des risques psycho-sociaux. Pour donner un exemple, le médecin du travail du site de Vitrolles a lancé une alerte, il y a quelques semaines, sur le service AGPS et les autres services partagés du site.



Dans beaucoup de secteurs, les contrats d'intérimaires se terminent, en juin, en septembre et encore en décembre. Comment peut-on encore parler d'emplois stables, alors qu'il y a en permanence dans ces services des dizaines d'intérimaires ? Dans de nombreux cas, ceux-ci ont été mis en place, suite au départ des salariés du précédent plan, et il aura fallu des cas de burn-out pour que ces emplois précaires reviennent. On voit donc que les effets de l'ancien plan social ne sont toujours pas digérés. Ainsi, à la mise en œuvre de GEMINI dans ces conditions, nous devons nous attendre à une intensification des arrêts maladies et à de nouveaux cas de burn-out dans les services partagés.



La situation est tellement critique qu'aujourd'hui, en plein marathon du PSE GEMINI et après avoir taillé à tour de bras dans les effectifs au cours du précédent PSE, les directeurs de fonctions chez AGPS et chez FAS annoncent quelques embauches... Il va falloir faire vite ! Où est la logique ?? Dans tous les cas, la CGT réclame une totale transparence sur ce sujet ! N'y aurait-il pas là, une leçon à retenir, avant d'appliquer froidement le projet GEMINI ? Nous alertons la direction sur la mise en danger de son personnel, par la mise en place de ce plan, et nous ne sommes pas les seuls, les expertises alertent également sur ce point.

Charge de travail, automatisation et iniquité de traitements des salariés

Les rapports d'expertise, montrent clairement qu'il y a un problème avec la charge de travail actuelle dans certains secteurs et particulièrement chez les ressources humaines, à la finance, sans compter les achats ou l'informatique.

Bien entendu, la direction refuse de commander une étude (comme le préconisent les experts) permettant de mesurer justement cette charge de travail avant de commencer à manier la scie sauteuse !

Non seulement les salariés vont devoir travailler avec l'épée de Damoclès de la menace de licenciement, mais surtout ils vont devoir faire plus avec moins !

La direction minimise l'effet des outils d'automatisation et de robotisation, en limitant leur impact à quelques postes supprimés, et elle fait bien, car nous sommes encore loin de leur mise en place, d'autant plus qu'aucune fonction n'est encore capable de produire un calendrier fiable et précis sur ce sujet.



A ce propos, nous devons relever que les plans de licenciement dans les fonctions concernées par la robotisation, l'automatisation, prévoient un déploiement jusqu'en 2019.

Ainsi, contrairement au salarié « pékin moyen » du PSE pour lequel les mesures du processus de licenciements commenceront dès le 1^{er} juillet 2018, il y aura d'autres salariés qui ne seraient, eux concernés qu'à partir de 2019, voire fin 2019. Autant dire, que cela ne concernera pas les salariés de SURESNES, qui eux, seront automatisés pour être virés en fin



06/2018 et non pas en 2019... Comme quoi la direction montre que l'on peut s'affranchir du dogme de juin 2018 et rajouter plus d'un an.

La CGT s'interroge pour savoir quels seront les critères pour s'accrocher plutôt au 2ème wagon, qu'au 1^{er} wagon?

Si on le fait pour certains salariés, pourquoi ne pourrait-on pas étendre la période à tous les salariés menacés de licenciements en rajoutant un an ?

Pour le reste des salariés, il va donc falloir compter sur les effets liés aux synergies, suite à la fusions des entités AIRBUS GROUP et AIRBUS SAS ...mais de qui se moque-t-on?

Dans certaines fonctions, il y aura certes quelques effets de doublons, mais ceux-ci seront très limités. Par contre, pour les services partagés, comment peut-on parler de synergies, alors que l'ADN de ces services est de regrouper le service au sein d'une seule structure (depuis 2006 et 2008 il n'y a quasiment plus de comptables et de payeurs dans les autres BU).

La CGT considère qu'avec le projet GEMINI, la direction met en grand danger la santé physique et mentale de ses salariés, dont une partie est déjà largement fragilisée par les effets d'un premier plan social mal maîtrisé. Elle ne respecte donc pas l'article L4121-1 du code de travail (qui existe encore) sur son devoir de protection de la santé de ses salariés.

Les mesures dites sociales d'accompagnement un traitement à 2 vitesses

Alors avec une telle catastrophe annoncée, on peut supposer que la direction a mis en face des mesures sociales permettant d'amortir ce choc !

Eh bien, force est de constater, une nouvelle fois, que la déception est au rendez-vous !

La CGT considère qu'au regard des moyens dont dispose le groupe, les mesures qui seront mises en place sont très nettement insuffisantes. Alors que nos collègues allemands disposent de formules de calcul d'indemnités de départ permettant de bénéficier de plusieurs années de salaire, en France nous en sommes loin, la CGT dénonce l'injustice et l'iniquité de cette situation !

Le projet d'accord collectif partiel relatif aux mesures sociales d'accompagnement de la direction est dans tous les cas bien en dessous de ce que l'on peut attendre d'un groupe tel qu'AIRBUS lorsque l'on décide de supprimer un site de plus de 500 salariés. Il est fortement regrettable qu'elle n'ait pas jugée utile de suivre l'intégralité des recommandations des experts.

Position de la CGT

Pour ces raisons, la CGT :

- **S'abstient** sur le point de la mise en œuvre des redéploiements anticipés
- **Emet un avis défavorable:**
 - Sur le congé de reclassement.
 - Sur les critères d'ordre de reclassement
 - Sur le plan d'action relatif à la prévention du stress et aux conditions de travail (article 5 de l'accord groupe sur le stress du 8 avril 2010).
 - Sur le projet GEMINI et les raisons industrielles ou économiques le justifiant
 - Sur le projet d'accord collectif partiel relatif aux mesures sociales d'accompagnement
 - Sur le projet de document unilatéral.

La CGT vote contre un tel projet.

