

## 1) Situation générale :

Dans le contexte actuel de crise financière, AIRBUS résiste malgré les quelques annulations déclarées. Le carnet de commandes reste confortable et les 127 commandes ou promesses d'achat engrangées au Salon du Bourget sont sans conteste un point positif. Pour la CFDT, une appréhension catastrophiste de la situation AIRBUS ne serait donc pas réaliste. Elle serait préjudiciable à tous, en renforçant le sentiment récurrent de malaise qu'éprouvent les salariés depuis les filialisations et les réorganisations successives, laissant entrevoir peu de résultats.

Les programmes A400M et A380 continuent de représenter des facteurs d'inquiétude, mais pas seulement. Ces deux programmes, encore particulièrement consommateurs de ressources humaines, handicapent toujours l'entreprise et soulignent à eux-seuls une incapacité chronique à anticiper et gérer les risques. Aujourd'hui, il est permis d'espérer que les négociations actuelles avec les Etats Partenaires de l'A400M apportent bientôt des solutions pour limiter les dégâts et relancer ce Programme dans de meilleures conditions.

De même, les 4 reports de l'A380, dus aux difficultés de Quantas, devraient permettre à Airbus de régler les problèmes qui persistent pour assurer la livraison des 14 appareils restants dans de meilleures conditions en 2009 et stabiliser enfin le process industriel.

Quant aux quelques 500 commandes dont bénéficie le programme A350 avant même son lancement, malgré un léger retard de départ, elles sont, sans nul doute, un encouragement sans précédent pour l'avenir. Cependant, la CFDT accueille avec réserve la nouvelle concernant les 3,6 milliards € d'avances débloquées par les états impliqués dans Airbus pour aider au financement du programme. En effet, dans le cadre d'aide financière à une société privée par l'Etat, nous demandons des compensations (offset), à savoir :

### **La suspension de toute délocalisation en période de crise.**

De leur côté, les salariés ont déjà vu fondre leurs effectifs au gré des différentes restructurations des dernières années, notamment du plan ROC. Ils ont encaissé les différentes « affaires » de délits d'initiés, de parachutes dorés, les retards de l'A380 qui ont secoué notre entreprise. Ils continuent malgré tout à travailler dans ces conditions de travail dégradées. Obtenir des moyens humains, budgétaires et une reconnaissance des efforts accomplis restent la préoccupation majeure des salariés mais ils savent également que sept années de charge sont devant eux.

Les résultats de l'enquête GALLUP soulignent bien, s'il en était besoin, l'incompréhension face aux choix et décisions de la Direction. Dans ce contexte, qui peut se payer le luxe de générer des tensions sociales en envisageant l'application de nouveaux dispositifs visant à palier une hypothétique baisse de l'activité ?

La CFDT considère en outre que le choix des solutions apportées aux éventuels impacts d'une crise financière à notre entreprise doivent nécessairement faire l'objet d'une réelle concertation, que toutes les possibilités doivent être explorées et que les options finalement choisies ne pourront, en aucun cas, se passer de l'assentiment des salariés.

## 2) Participation et intéressement :

L'accord Participation 2009 devrait potentiellement être meilleur que le précédent, suite à la suppression des Provisions et Risques. Cependant, la CFDT revendique auprès de la Direction que la répartition 100% uniforme existant dans l'accord de participation 2009 d'EADS France, soit prise en compte dans le futur accord de participation 2010 d'AIRBUS en France.

Les nouvelles moutures des accords d'Intéressement ont aussi été améliorées et devraient permettre de répondre aux attentes des salariés (seuil de déclenchement, pas de plafonnement,...). Les nouvelles règles de calcul de la prime prennent d'avantage en compte les résultats économiques du Groupe EADS et AIRBUS en France, avec des paramètres de calculs moins contraignants.

De plus, après avoir réclamé de ne pas pénaliser les primes 2009 par les pertes provisionnées MTAD/A400M, la Direction explique qu'il ne serait pas légal de dissocier la partie MTAD/A400M des bilans comptables Airbus SAS et Airbus France. Nous prenons acte. Cependant, afin d'anticiper toute réaction au moment de la publication des résultats pour l'année 2009, la CFDT demande à la Direction d'ouvrir des négociations susceptibles de pouvoir compenser d'éventuels impacts négatifs sur l'Intéressement et la Participation à venir.

Malgré ces réserves, la CFDT donnera un **avis favorable** au projet d'accord relatif à la Participation ainsi qu'au projet d'avenant à l'accord d'Intéressement.

Mis en forme

## 3) Bilan social :

Deux mille huit fut l'année record pour les livraisons et les ventes AIRBUS, mais malheureusement, ce fut aussi l'année de mise en œuvre du plan ROC.

A la vue du bilan 2008 d'Airbus France, l'année se termine sur un solde négatif entre départs et embauches. Il en résulte que les effectifs AIRBUS France réduits, perturbent l'organisation et les conditions de travail et génèrent des pertes de « savoir faire ».

**A cette occasion, la CFDT demande au CCE du mois de juillet un bilan complet de l'avancement de ROC.**

La CFDT souhaite que les renouvellements d'effectifs dans toutes les catégories professionnelles soient suffisamment anticipés, afin d'assurer la transmission des savoir-faire indispensables à la montée en cadence de l'A380, le lancement en production de l'A350 et le lancement de nouveaux programmes.

La CFDT note enfin que, dans ce bilan, certains tableaux sont difficilement interprétables (ex : le tableau 17 sur les promotions cumulées sur 3 ans) et souhaiterait instamment qu'à l'avenir, la Direction Générale fasse des présentations plus transparentes avec des tableaux complémentaires explicatifs, afin d'en avoir une meilleure compréhension.

Par ailleurs, la CFDT condamne d'ores et déjà les effets de Zéphyr sur les effectifs et réitère son désaccord sur la filialisation. Compte tenu de la baisse régulière des effectifs constatée sur ce bilan et de l'évolution du Business Model Airbus, la CFDT ne peut que donner un **avis défavorable** au bilan social.

Mis en forme

#### 4) Egalité Professionnelle :



La CFDT s'étonne tout d'abord que le rapport Egalité Professionnelle présenté aujourd'hui ne contienne aucun chiffre des années précédentes.

En comparant avec les chiffres du bilan social de 2008, il s'avère que le pourcentage de personnel féminin n'a pas évolué de façon significative. En tout état de cause, on est encore loin des objectifs de 20% inscrits dans l'accord EADS.

Le pourcentage de personnel féminin embauché en 2008 est du même niveau que celui des femmes dans l'entreprise (environ 14%), ce qui ne génère pas d'amélioration.

Sur les promotions le personnel féminin ne représente que 13% du total des promotions, pour la CFDT, il reste encore des efforts à faire.

Sur le tableau 6.1, les rémunérations, dans l'ensemble des catégories semblent présenter le personnel féminin comme étant le plus rémunéré. Or, l'addition des totaux de chaque catégorie montre l'inverse. La CFDT pense donc que les chiffres ont été inversés et que, malgré l'accord EADS sensé réduire les inégalités entre hommes et femmes, les hommes, dans notre entreprise, restent mieux rémunérés que les femmes.

De plus, dès lors que l'on parle de rémunération, c'est la rémunération globale au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail qui doit être prise en compte. Celle-ci comprend le salaire de base, mais également les avantages en nature ou primes payées directement ou indirectement par l'employeur. Dans le présent rapport, seule la base catégorielle (pour les non cadres) ou le forfait (pour les cadres) sont pris en compte.

L'analyse qui est faite ici est donc limitée, étant donné que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont souvent dus en grande partie à la part variable des rémunérations.

Pour la CFDT, ce rapport devrait impérativement contenir une analyse écrite de la Direction (et non seulement un simple alignement de tableaux) qui ferait ressortir les points forts, les points faibles et les orientations que la Direction compte prendre pour les années à venir.

La CFDT donnera donc un **avis favorable** en insistant sur la nécessité de supprimer les inégalités entre hommes et femmes, tant en terme de rémunérations que de promotions et d'embauches.

Mis en forme