

Avis CFDT ASTRIUM émis en CCE le 22/05/14

- Information consultation sur le projet de réorganisation et les raisons industrielles ou économiques le justifiant ainsi que ses conséquences sur l'emploi

Concernant la réorganisation Airbus Defence & Space, et même s'il n'est pas dans les usages de la CFDT de s'exprimer sur la pertinence des organisations mises en place par la Direction, dès lors qu'elles sont censées l'être au nom d'une meilleure efficacité, nous ne pouvons nous empêcher de souligner que celle-ci nous semble non seulement totalement irrationnelle mais contreproductive pour Astrium. On regroupe au nom de la compétitivité dans une même entité des sociétés dont les activités n'ont rien à voir entre elles, en mettant en place une superstructure totalement hors sol qui ne fera que rajouter des coûts, augmenter les délais de prises de décision et générer des dysfonctionnements, et on supprime des postes au motif de synergies improbables entre sociétés n'ayant pas les mêmes métiers. Synergies qu'aucun expert n'a pu analyser du fait de leur cloisonnement à la société légale pour laquelle ils sont mandatés. Phénomène de cloisonnement amplifié par le fait que la réorganisation est européenne, alors que les experts français n'ont pas accès aux informations des autres pays, et que les experts désignés au niveau européen ont eux-mêmes déploré n'avoir accès qu'à des chiffres agrégés.

Concernant les justifications économiques des suppressions de postes, la CFDT ne partage pas du tout l'analyse de la Direction en ce qui concerne Astrium. S'il y a un réel problème de charge à terme au sein d'Airbus Defence & Space, il concerne essentiellement la production de l'Eurofighter, dont la Direction vient d'ailleurs d'annoncer l'arrêt probable en 2018, et ce n'est certainement pas en supprimant des postes chez Astrium qu'on le résoudra.

La CFDT tient au passage à souligner le fait que des comptes 2013 d'Astrium SAS dégradés ont été mis en avant dans ces justifications économiques dès la 1^{ère} version du document sans que les élus ni les experts n'aient eu le moindre élément d'analyse à ce sujet. Les comptes sociaux n'ont été communiqués aux experts que très récemment, et la mission d'expertise annuelle des comptes par l'expert du CCE vient de débiter.

Pour la CFDT, cette réorganisation et le PSE qui en découle mettent en danger la pérennité même d'Astrium, et au-delà d'Astrium de toute la filière spatiale européenne, au moment même où des décisions importantes sont en cours d'élaboration (filiale lanceurs) et où des bouleversements géopolitiques peuvent changer les règles du marché concurrentiel mondial. Avis défavorable.

- Information consultation sur le projet de document unilatéral

La CFDT souligne que nous sommes consultés sur un document dont nous n'avons pas la dernière version et dont on nous annonce qu'il continuera à évoluer après la consultation.

Sur le contenu du plan social en lui-même, la CFDT tient à rappeler qu'elle a souhaité rentrer en négociation sur un accord partiel concernant les mesures d'accompagnement et que si ces négociations n'ont pas abouti c'est parce que la Direction n'a voulu retenir aucune des mesures alternatives que nous avons proposées dans l'objectif d'écarter la menace de licenciements à la fin de la phase de volontariat.

Phase de volontariat dont la Direction pourrait de fait manipuler à sa guise les effets, et ainsi continuer à agiter la menace de licenciements à la fin, grâce au concept de « double volontariat » qui lui permettrait de décompter du plan, ou pas, à sa guise, chacun des départs volontaires, alors même qu'il y a des suppressions de postes prévues dans pratiquement tous les services de la société. En la matière, même si d'autres fourchettes sont manifestement sous-estimées, le contingentement des DCAA à un chiffre 3 fois inférieur à ce que la pyramide des âges permet d'envisager, tout en annonçant simultanément des licenciements, est particulièrement choquant.

Cette menace de licenciements semble avoir pour unique objectif de faire pression sur les partenaires sociaux dans la perspective d'une négociation sur le temps de travail, annoncée dans le document unilatéral comme une mesure permettant de réduire l'addition des postes supprimées, mais censée se dérouler après la fin de la phase d'information / consultation. Et donc dont nous ne comprenons pas s'il s'agit formellement d'un accord de maintien dans l'emploi, puisque son objectif affiché est bien de maintenir des postes qui sans ça seraient supprimés, avec toutes les implications légales de cette qualification, ou d'autre chose. Dans la 1^{ère} hypothèse, cette négociation devrait se dérouler avant la fin de la phase d'information / consultation, et son résultat intégré dans le plan de suppression d'emplois. Dans la 2^{nde}, le document unilatéral ne devrait même pas en parler.

De toute façon, quand l'on justifie la moitié des suppressions d'emplois par une baisse du plan de charge, envisager d'augmenter le temps de travail est un non-sens. Ce sont des mesures de réduction du temps de travail, du temps partiel aidé, des congés sabbatiques, de création d'entreprise etc. qu'il faut négocier. Mesures que la CFDT a proposées à la négociation mais que la Direction n'a pas souhaité discuter.

En conclusion, la CFDT émet un avis défavorable sur ce document et demande à nouveau la transformation de ce PSE en un Plan de Départs Volontaires sans menace de licenciements à la fin.

- Information consultation sur le projet de plan d'action relatif aux conditions de travail et à la santé des salariés pour éliminer ou réduire les risques de stress

La CFDT partage l'analyse de l'ICC et des CHSCT à savoir que le prétendu plan d'action en matière de réduction du stress présenté par la Direction est loin de satisfaire à son obligation de résultat en matière de protection de la santé physique et psychique des salariés. Quand on préfère communiquer sur les contrats non gagnés et le manque de compétitivité de la société que sur les gains d'affaires et les réussites, quand on agite en permanence la menace de licenciements, même si c'est désormais à l'horizon 2017, alors que les réductions d'effectifs envisagées seraient compatibles avec les départs naturels, on ne cherche pas à réduire le stress. On le provoque au contraire délibérément afin de faire pression sur les partenaires sociaux dans la perspective de la négociation annoncée sur le temps de travail. Dans un contexte de surcharge de travail et de stress déjà élevé, la Direction prend là un risque grave. La CFDT émet donc un avis défavorable qu'elle double d'un avertissement solennel.

- Information consultation sur le congé de reclassement

La CFDT prend acte du fait que la Direction a entendu les observations de la DIRECCTE, en particulier sur le niveau scandaleusement bas, au regard des moyens du groupe, du budget de formation de 2000 € qu'elle envisageait initialement, qu'elle porte désormais à 12000 €. Ces quelques avancées

ne sauraient cependant justifier un avis favorable de notre part dès lors que le dispositif s'inscrit dans la cadre d'un PSE que nous dénonçons par ailleurs. Notre avis ne peut être qu'identique à celui que nous avons donné précédemment sur le document unilatéral dans son ensemble dont ces critères font partie.

- Information consultation sur les critères d'ordre des licenciements

La CFDT contestant la logique même du recours aux licenciements, fût-il éventuel, nous pourrions refuser de participer à cette consultation et notre avis pourrait s'arrêter là. Toutefois, dans l'hypothèse malheureuse où la société en viendrait à cette extrémité, la CFDT tient à ce que soit tracé en cette instance le fait que la CFDT considère que les critères professionnels sont globalement subjectifs, en particulier le dernier dont on pourrait même s'interroger sur sa légalité, et surpondérés par rapport aux critères sociaux. Et que ces derniers sont loin de couvrir toutes les situations familiales que l'on pourrait penser qu'ils devraient couvrir, par exemple couple avec enfants à charge mais dont le conjoint est au chômage, couple séparé avec garde alternée des enfants, enfants à charge au-delà de 20 ans car poursuivant des études ou enfants handicapés quel que soit leur âge... Avis défavorable.

Pour la CFDT

Jean-Pierre Queille