

Avis CFDT émis en CE le 23/05/14

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

Les PSE se suivent et se chevauchent chez Cassidian SAS. Pour les années à venir, les OP ambitieux de la Direction dans un contexte de marché difficile conduisent à une réorganisation groupe, de la Défense en la fusionnant avec l'Espace. La conclusion à notre niveau est :

- 213 postes supprimés dus à l'OP
- 181 postes supprimés liés à des « synergies »
- Une cession du site de Val de Reuil au mieux, sinon sa fermeture.

Quelle vision pour ce nouvel ensemble Airbus Defence and Space ? Quelles stratégies pour y parvenir ? Leader ? Suiveur ? Quels marchés ciblés ?

Au fil de nos réunions, nous n'avons obtenu aucune réponse compréhensible.

L'expérience des PSE précédents n'a pas servi à élaborer une GPEC et un plan de formation adaptés. Les informations de base (e.g OP 14-18, CA et PC effectifs, Plan de charges, ...) des livres I et II n'ont cessé d'évoluer sans que l'on sache si elles sont stabilisées à ce jour.

La justification des suppressions de postes dues à la synergie reste encore un mystère, le portefeuille produit n'étant toujours pas défini. On essaie de justifier à posteriori, pays par pays, des suppressions de postes imposées de manière centralisée pour des raisons purement financières court-termistes sans évaluer les conséquences sur les affaires en cours ou à venir.

A l'Ingénierie, plus de 90 postes, liés à l'OP et plus de 100 postes liés à la synergie sont supprimés sur un effectif de 537 salariés. Soit 38% de l'effectif. Le plan de charge actuel ne le justifie plus.

Les profils particuliers des experts de l'équipe drone, des spécialistes du contrat TANAN sont inclus dans la liste des postes supprimés, alors que les contrats sont en cours de négociation.

Pour ces raisons la CFDT ne peut cautionner cette réorganisation qui se fait au détriment de l'emploi salarié. Avis défavorable.

- Information consultation sur le projet de document unilatéral

La CFDT a souhaité entrer en négociation dans le cadre prévu par l'accord de méthode.

Objectif: améliorer les mesures de départ et les quotas principalement pour trouver les volontaires nécessaires et ne pas arriver à la phase de licenciements contraints, repoussée en 2017.

La Direction s'est cantonnée à la discussion des mesures, refusant de faire évoluer les ratios qu'elle avait prédéterminés et gardant soigneusement le parallélisme avec Astrium et EADS France.

Même si quelques avancées ont pu être obtenues notamment sur certaines conditions de mobilité, il est manifeste que la Direction déroule son projet avec pour seul souci le respect des formes et des délais imposés par Airbus Group, mais sans discussion sur le fond.

La CFDT regrette de ne pas voir aboutir toutes ses demandes et le manque d'autonomie imposé à ces « négociations ». La CFDT n'a pas signé accord.

La menace de licenciements contraints à la fin de la phase de volontariat n'a pas été levée. Alors que l'on justifie une partie des suppressions d'emplois par un problème de charge, envisager d'augmenter le temps de travail est un non-sens. C'est une réduction du temps de travail qu'il faudrait négocier.

La CFDT émet un avis défavorable sur ce document.

- 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. La société préfère communiquer sur les contrats non gagnés et agite en permanence la menace de licenciements.

Le plan percute de plein fouet une population de salariés expérimentés (âge moyen 46 ans pour une ancienneté supérieure à 15 ans). Nos collègues s'attendent à plus de considération de la part de l'employeur pour le traitement de cette phase délicate.

- Pour les salariés en surcharge, le PSE est perçu comme un facteur aggravant.
- Pour les salariés en sous charge, le PSE est vu comme un risque de suppression de leur poste.

La CFDT considère que les mesures retenues par la Direction restent basiques. Elles sont insuffisantes pour éliminer et réduire les risques de stress des salariés.

Avis défavorable.

- Information consultation sur le congé de reclassement

La CFDT prend acte du fait que la Direction a entendu les observations de la DIRECCTE sur le niveau extrêmement bas du budget de formation (2000 €), qu'elle envisageait initialement. La somme est portée à 12000 €. La Direction a également introduit une aide à la mobilité dans le cadre du congé de reclassement équivalente à celle prévue dans le cadre de la mobilité groupe. Ces 2 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.

Avis défavorable

- Information consultation sur les critères d'ordre des licenciements

Les critères d'ordre des licenciements seraient à négocier dans le cas où nous serions contraints d'entrer dans cette phase fin 2016.

La CFDT contestant la logique même du recours aux licenciements contraints, nous refusons de participer à cette consultation.