

**SALLES Miguel**

Tel : +33 6 72 54 51 86

Mail : miguel.salles@airbus.com**MOLESIN Michel**

Tel : +33 6 77 33 93 02

Mail : michel.molesin@astrium.eads.net

16 mars 2015

Monsieur Frédéric AGENET

Directeur des Ressources Humaines France

Objet : Négociation sur le temps de travail des Ingénieurs et Cadres

Monsieur le Directeur,

Vous avez ouvert une négociation concernant le temps de travail des ingénieurs et cadres position I à IIIB au niveau d'Airbus Group. Ce courrier répond à votre invitation à vous faire des propositions concernant cette négociation.

Dès la première réunion, vous avez dévoilé vos intentions. Il s'agirait d'augmenter le temps de travail pour améliorer la « compétitivité » du Groupe tout en harmonisant les pratiques dans les entreprises du Groupe

Concernant l'harmonisation, votre méthode ne nous convainc pas. Dans un premier temps, vous souhaitez aboutir à un accord cadre Groupe. Les contrats de travail des nouveaux embauchés intégreront les modalités de cet accord même si l'entreprise dans laquelle ils travailleront n'a pas (encore) adhéré à l'accord cadre. Vous ajoutez que les entreprises du Groupe adhéreront au rythme où elles le souhaitent (1 an, 2 ans, 10 ans... ?). Vous assurez aussi que lorsqu'une entreprise aura adhéré, les salariés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail qu'ils seront libres de ne pas signer et ainsi garder leur ancien statut.

De plus, il n'est pas rare que notre Groupe intègre de nouvelles entreprises qui possèdent un statut social propre.

Que se passerait-il, par exemple, si dans une entreprise la représentativité des syndicats potentiellement signataires n'est pas suffisante pour rendre l'accord applicable ?

Ainsi si l'accord ne fait pas l'unanimité, en guise d'harmonisation, nous allons nous retrouver avec des entreprises qui continueront à avoir des temps de travail différents. A l'intérieur même des entreprises, nous aurons même des statuts différents qui vont cohabiter.

Pour harmoniser, nous vous proposons une méthode simple et efficace : Il suffit d'aligner le temps de travail et l'acquisition des jours d'ancienneté sur les statuts des entreprises les mieux-disantes. Ainsi, tout le monde sera volontaire et enthousiaste pour adhérer à ce changement qui constituera un progrès à la fois pour l'organisation du groupe et pour tous ses salariés !

Améliorer « la compétitivité » est votre deuxième motivation pour augmenter le temps de travail. Nous sommes en complet désaccord avec vos analyses et votre revendication.

Depuis sa création, le carnet de commandes de notre Groupe n'a cessé de croître pour atteindre 14 années de plan de charge. C'est bien le signe que le rapport qualité / prix de nos produits correspond largement aux attentes de nos clients.

Ces dernières années, le résultat opérationnel et les bénéfices sont aussi en augmentation sensible. La productivité (valeur ajoutée / nombre de salariés) est, elle aussi, en augmentation régulière dans les entreprises du Groupe. Où sont les problèmes de compétitivité ?

Ces excellents résultats découlent directement du travail et de l'implication formidables des salariés du Groupe et de la chaîne de sous-traitance. Ce travail s'effectue dans des conditions de plus en plus compliquées et anxiogènes. A ce propos, nous sommes extrêmement préoccupés par l'augmentation des accidents du travail et la montée du stress dans de nombreuses entreprises. Dans ces conditions, vouloir augmenter le temps de travail des I&C ou « optimiser » celui des non-cadres risque de mettre à mal votre obligation de résultats pour préserver la santé physique et mentale des salariés.

De nombreuses études ont montré que la productivité d'un salarié n'est pas uniquement liée à son temps de travail. Nous alertons la direction sur les risques de toucher à des équilibres qui ont amené Airbus Group à sa position dominante.

Pour tenir nos engagements vis-à-vis de nos clients, il y aurait intérêt à mettre des moyens supplémentaires pour garantir la production de nos produits sans baisse de la qualité. Cela ne peut se faire qu'avec de bonnes conditions de travail et avec des salariés reconnus.

Pour garder une position majeure sur le marché de l'aéronautique, du spatial et de la défense, il faudrait sans tarder investir massivement dans la R&D et prendre des décisions rapides pour le lancement de nouvelles plateformes.

Mais Airbus Group préfère rémunérer de plus en plus grassement les actionnaires (par le biais des dividendes) et les cadres dirigeants (par le biais des bonus et des LTIP). Demander des efforts supplémentaires aux salariés pour satisfaire cette exigence est indécent. Votre revendication d'augmenter le temps de travail s'inscrit dans la droite ligne des positions les plus libérales et dogmatiques du MEDEF et de l'UIMM.

Est-il responsable de soutenir la dérive financière du groupe ? La CGT ne vous accompagnera pas dans l'allongement de la durée du travail des I&C, pas plus qu'elle ne laissera passer sans réagir l'« optimisation » du temps de travail des non-cadres. Les salariés n'ont pas à faire toujours plus d'efforts pour permettre une rémunération exorbitante des actionnaires et des cadres dirigeants. La CGT souhaite donc s'engager dans ces négociations dans l'optique d'un meilleur partage des richesses créées par les salariés. Le fruit du travail doit permettre le progrès social. Le Groupe en a largement les moyens et la France véritablement besoin.

Voici donc des propositions concernant la négociation en cours :

- Il faut abaisser le temps de travail de toutes les catégories de salariés. Cela doit s'accompagner d'embauches compensatoires pour éviter une nouvelle intensification du travail. Le Groupe a largement les moyens d'augmenter sensiblement sa masse salariale sans mettre en danger les résultats économiques. Dans un pays où 10% de la population souffre d'être privée d'emploi, il est urgent que des groupes prospères comme le nôtre donnent l'exemple de la création d'emplois par la réduction du temps de travail.

- Il faut mieux encadrer le temps de travail des salariés. En effet, dans notre Groupe, les I&C sont quasiment tous au forfait jour. L'amplitude journalière du temps de travail

n'est pas mesurée. Beaucoup de salariés travaillent en dehors de l'entreprise avec des moyens « nomades ». Dans ces conditions, comment vous assurez-vous que les temps de repos minimaux journaliers et hebdomadaires soient respectés ?

- Chaque salarié au forfait jour doit être informé de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à son salaire forfaitaire.
 - Pour encadrer le temps de travail de cette catégorie de salariés, nous proposons la mise en place d'un système déclaratif du temps de travail. Si le concept d'autonomie a du sens, il faut reconnaître aux I&C la possibilité de relever quotidiennement les heures réelles de travail (y compris travail nomade et temps de déplacement).
 - Des seuils maximum devraient être définis (la jurisprudence française les fixe à 10h par jour et 48h par semaine) et des alertes devraient être levées en cas de dépassement.
 - Le suivi de la charge de travail est une obligation pour l'employeur. Nous demandons que des entretiens réguliers entre le salarié et sa hiérarchie formalise le suivi de l'adéquation entre charge de travail et temps de travail. Ceci n'est qu'une déclinaison de la jurisprudence française concernant le forfait-jour.
 - Le travail nomade doit être strictement encadré et limité aux situations qui en nécessitent l'utilisation.
- Puisque la négociation devrait aborder la structure de rémunération, nous rappelons que notre organisation syndicale n'est pas favorable au système de part variable. Nous demandons que celle-ci soit intégrée dans le salaire de base.
- Nous portons aussi la revendication de l'augmentation générale pour toutes les catégories de personnel. Cette augmentation générale doit permettre de compenser l'inflation et de rémunérer l'acquisition de compétences et de savoir-faire tout au long de la carrière.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Les Coordinateurs CGT AIRBUS GROUP
Miguel SALLES et Michel MOLESIN

