

Avis CGT sur le projet de réorganisation et les raisons économiques et industrielles :

La direction a bien mis à jour les réductions de postes liées à l'ancienne OP (obsolète) mais sans réel travail sur le plan de charge, les élus CCE sont donc dans l'incapacité de juger de la pertinence des

Chiffres. Rien ne nous démontre qu'il ne faudrait pas embaucher pour faire face à la charge de travail à venir.

La direction invoque également des synergies qui résulteraient d'une possible fusion avec Cassidian sans pour autant les détailler. Aucune information n'a été transmise aux élus permettant de vérifier l'influence sur l'emploi et les transferts de charge de ces soi-disant synergies. La direction n'a pas permis aux experts d'accéder à ces données, les empêchant eux aussi de faire cette analyse. Les élus sont donc dans l'incapacité d'analyser le bien fondé des réductions de poste imposées par cette possible fusion.

La documentation de la direction présente par contre de manière détaillée par site et par fonction les suppressions de poste qu'elle compte opérer. Mais où se trouve le réel plan de charge de chaque site et de chaque fonction?

La direction n'a toujours pas fourni une analyse détaillée du plan de charge, que ce soit par site ou par fonction ECM. Cela permettrait pourtant aux élus de vérifier la pertinence d'éventuelles suppressions d'emplois.

Cette documentation est donc toujours biaisée, incomplète et non pertinente.

La CGT rappelle que la cour d'appel a jugé indispensable de fournir (entre autres) une analyse chiffrée de la charge de travail par établissement préalablement à toute réorganisation.

Par ailleurs, la direction propose de négocier un accord d'amélioration de la productivité impliquant une augmentation du temps de travail. Ceci est en complète contradiction avec l'esprit de la loi qui évoque au contraire une réduction du temps de travail pour éviter des suppressions de postes (Code du travail art. L1233-62).

Les experts désignés par le CCE (Cadeco, Secafi ...), l'ICC (Technologia), et la direction (Stimulus) ont mis en évidence les risques industriels et humains que ce plan fait courir à l'entreprise.

Comment la société pourrait-elle tenir ses engagements, en termes de planning ou de qualité des produits ?

Par ailleurs, ce Plan de Suppression d'Emploi est socialement scandaleux. Le chiffre d'affaires d'Astrium est majoritairement composé de commandes publiques. Astrium perçoit d'importantes aides publiques (Crédit impôt recherche, CICE, exonérations de cotisations sociales) censées favoriser l'emploi. Or, c'est tout le contraire qui se passe !

Les résultats d'Airbus Group sont pourtant exceptionnels et en forte hausse (confirmé au premier trimestre 2014), et les prises de commande d'Astrium sont solides, mais le seul postulat posé est la hausse brutale du taux de profitabilité qui doit atteindre rapidement le montant exorbitant de 10%.

Pour toutes ces raisons, la CGT refuse en bloc ce Plan de Suppression d'Emplois, et mettra toutes ses forces au service des salariés pour en exiger son retrait pur et simple. La CGT se réserve d'ailleurs la possibilité de saisir la juridiction compétente pour annuler ce PSE.

Ce projet met l'entreprise et ses salariés en difficulté. La CGT ne peut cautionner un projet envisageant de détruire l'emploi au moment où la charge de travail n'est pas en baisse, et donc émet un avis **défavorable** sur ce projet.

Avis CGT sur le projet de document unilatéral :

La CGT se réfère à son avis global sur le projet de réorganisation et les raisons économiques et industrielles le justifiant.

Concernant spécifiquement le document unilatéral, la CGT tient à rappeler les points suivants. Le document économique (partie I), ne détaille en aucune façon les plans de charge par établissement, empêchant par la même les élus de juger du bien-fondé du nombre de suppression de postes dans chaque établissement.

Dans la partie II (p. 31), la direction évoque la garantie de maintien de salaire dans le cas d'une mobilité dans le groupe. Elle évoque d'éventuelles compensations au cas où le salarié serait muté sur un poste où il aurait une rémunération inférieure à celle qu'il touchait à Astrium SAS. C'est là entériner le principe de la rémunération au poste que la CGT refuse.

Dans la partie II du document unilatéral, la direction propose de négocier un accord d'amélioration de la productivité impliquant une augmentation du temps de travail (cf. le CHSCT de Toulouse du 7 Mai 2014). Ceci est en complète contradiction avec l'esprit de la loi qui évoque au contraire des mesures de réduction du temps de travail pour éviter des suppressions de postes (Code du travail art. L1233-62).

La DIRECCTE des Yvelines a émis le 15 mai un courrier comportant plusieurs remarques et recommandations. Le courrier de la DIRECCTE demandait à la direction de fournir une réponse motivée à ses observations. La direction a elle-même admis que le document unilatéral soumis à consultation sera modifié dès le lendemain du CCE. Ceci montre que, pour la direction, cette information/consultation est donc considérée comme une formalité par laquelle il faut passer, mais que l'esprit de dialogue social constructif n'est pas pris en compte, et ce, en complète contradiction avec l'esprit de la loi LSE de 2013.

Les élus n'ayant pas eu le temps nécessaire à l'analyse de cette documentation, la CGT demande donc un report de cette consultation. La direction ayant refusé de surseoir à la consultation, la CGT émet un avis **défavorable**.

Avis du syndicat CGT 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 note d'information communiquée au CCE est toujours aussi floue concernant la charge de travail et ne prend que très peu en compte les spécificités des différents établissements: la direction ne saurait s'abriter derrière un vague diagnostic stress pour s'exonérer de son obligation d'une évaluation préalable, précise et concrète des risques psychosociaux.

Sur l'absence de quantification de la charge de travail, la CGT rappelle :
Que le comité européen a refusé dans un premier temps de rendre un avis car il ne bénéficiait pas d'information sur les plans de charge.

Que certains CHSCT, comme Toulouse, ont émis une motion demandant à la direction de fournir un plan de charge au niveau de l'établissement

Que le CCE a fait une saisine de la DIRRECTE quant à l'absence de fourniture du plan de charge ou des transferts de charge
Que divers avis syndicaux ont soulevé cette carence

La direction avait à l'occasion du comité européen répondu qu'elle communiquerait à chaque CHSCT les informations spécifiques en local, or, il convient de constater que ce n'est toujours pas le cas.

Les Cabinets d'experts SECAFI et Cadecco confirment qu'il n'a pu bénéficier, d'un point de vue économique pour évaluer la pertinence économique et la faisabilité du projet, des informations sur le plan de charge.

Lors de la réunion de la commission d'interprétation de l'accord de méthodes, les élus FO et CFE-CGC ont également attiré l'attention de la direction sur le fait que les informations sur le plan de charge étaient insuffisantes.

Les négociations avec les organisations syndicales sur le livre I du plan de réorganisation, n'ont pu aboutir car la direction refusait entre autre de communiquer des informations mises à jour avec le nouveau carnet de commande.

Ce silence de la direction est parlant : il confirme la crainte des instances représentatives selon laquelle la direction n'a procédé à aucune évaluation des risques car elle sait que les effectifs seront insuffisants pour faire face à la charge de travail. C'est encore plus vrai après le plan de charge global réactualisé.

De même la direction est toujours incapable aujourd'hui de présenter la moindre analyse chiffrée sur les apports des différentes synergies qui doivent intervenir selon elle.

Les élus de la CGT le répètent depuis longtemps dans les instances, mais il y a d'ores et déjà des problèmes de charge de travail au sein de la société, problèmes non pris en compte :

Ainsi en Aquitaine, l'accord collectif de travail (ACT 2014) fixant les fermetures du site, ne pourra pas être appliqué dans certains secteurs où les salariés travailleront lors des semaines de fermeture du site.

A Toulouse, les salariés de l'intégration continueront à travailler en horaire atypique (rythmes 2*9 et travail en continu 7 jours sur 7) au moins jusqu'en septembre 2014.

A Elancourt, des salariés ont dû travailler pendant les congés et les samedis ;

Sur tous les sites, les cas de burnout de salariés ne sont pas rares ;
Sur la plupart des sites les heures supplémentaires sont écrêtées et les amplitudes horaires des ingénieurs et cadres ne sont pas contrôlées

La direction ne prend aucune mesure concernant le contrôle du temps de travail des cadres au forfait jour, contrevenant aux exigences légales et jurisprudentielles, en particulier dans les entretiens annuels où le pesage de la charge et des moyens associés est pourtant obligatoire.

Preuve, qu'il y a aujourd'hui une inadéquation entre les effectifs et le carnet de commande, la direction a d'ores et déjà annoncé qu'elle souhaitait négocier après le PSE, un accord d'amélioration de la productivité. Cet accord, selon la direction, devrait amener une hausse du temps de travail.

La CGT considère aujourd'hui que pour être en adéquation du carnet de Commandes et du plan de charge réévalué, les effectifs devraient plutôt être revus à la hausse afin de faire face. La CGT rappelle également que la direction s'est engagée dans le cadre de l'accord groupe sur la prévention du stress au travail à faire :

« Une évaluation systématique des risques de stress en phase préparatoire des projets de changements ».

Pourtant, les DUs des établissements ne pèsent pas pour le moment le RPS dans l'évaluation des risques des entités, dans cette phase critique du plan.

Procéder à une évaluation implique une analyse chiffrée et précise. Force est de constater que la direction ne respecte pas ses propres engagements.

Il est demandé de nouveau à la direction de procéder à une analyse précise et chiffrée des risques psychosociaux qui inclue tout particulièrement les éléments liés aux descriptifs de charge de travail, comme :

- Une analyse chiffrée de la charge de travail par établissement ;
- Une analyse chiffrée de la charge de travail pour chaque poste supprimé ;
- Une évaluation de l'intégralité des charges transférées sur les salariés restants ;
- Toute précision concernant le statut des salariés récupérant les charges de travail ;

Toute analyse permettant de chiffrer la diminution de la charge de travail dans le cadre de ce que la société qualifie de synergies ;

Des tableaux chiffrés sur les transferts de charges de travail avec une ventilation de ces transferts par métiers et compétences.

La CGT constate que le rapport STIMULUS relève bien des problèmes de charge de travail comme d'ailleurs différents rapports antérieurs réalisés au sein de l'entreprise qui pointe un risque psychosocial à ce titre.

Ce rapport permet de constater que la direction n'a fait aucune analyse chiffrée de la charge de travail concernant le projet de réorganisation.

La direction au lieu de s'alerter des rapports rendus par les cabinets STIMULUS et TECHNOLOGIA, et des éléments soulevés par les CHSCT locaux et l'ICC sur l'état actuel de la charge de travail et des pressions temporelles pesant sur les salariés, se contente dans ses réponses d'éluder la question de la charge de travail et de dire qu'elle gèrera au mieux les risques psychosociaux.

La CGT informe la Direction qu'elle demandera l'annulation du projet si aucune évaluation sérieuse des risques psychosociaux n'est au final réalisée. Nous ne pouvons pas accepter que ce projet mette en danger la santé des salariés, ce qui de surcroît pénaliserait la bonne santé économique de la société qui serait ainsi privée des effectifs nécessaires, alors même que les salariés connaissent déjà une surcharge de travail et des conditions de travail dégradées.

En conséquence la CGT émet un avis **DEFAVORABLE** sur cette consultation.