

Management par objectifs à ADS : Le fiasco

Année après année, cette prime aléatoire, basée sur des objectifs le plus souvent subjectifs, nous montrent sa grande capacité à démotiver les salariés. Elle pollue les entretiens annuels par des discussions stériles. Et elle provoque stress et frustrations, car les managers sont souvent contraints de trouver des prétextes pour justifier des primes sans réel rapport avec le travail évalué.

Pour 2019, voici parmi les exemples d'arbitraire de ce système :

Les salariés de TS n'auraient pas rempli leur objectif de cash-flow : et qu'importent les succès commerciaux et techniques de l'année=> **punition collective pour les primes.**

Certains salariés à TE n'aurait pas rempli leur objectif d'Ethics, sous le prétexte de ne pas avoir fait toutes leurs formations eLearning E&C. => **Au détriment des succès dans leur travail**

Dans les objectifs donnés à certains salariés pour 2020 à l'AIT, le Book To Bill Ratio : rapport entre prise de commande et chiffre d'affaire de l'entreprise => **Aberrant pour des salariés en production**

La CGT revendique toujours que la prime annuelle de 12% soit intégrée dans les salaires de chaque salariés et que cesse le loto des primes d'objectifs

FeedBack à Thomas Enders : un bilan vraiment mitigé !

Le président exécutif d'Airbus Group de 2012 à avril 2019 a un bilan controversé :

1. Budget de R&D en baisse (de 6.5% à 4.5% du CA) : Aucun nouveau programme avion d'envergure lancé,
2. Arrêt programmé de la production de l'A380 (en 2021),
3. Chiffre d'affaire en hausse de 30% en 7 ans mais **des effectifs qui diminuent** (de 144 000 à 134 000) accompagné d'un **tassement des salaires**
4. **Augmentation du temps de travail** dans tout le groupe (il faut bien produire)
5. Mise en place d'une vraie-fausse culture d'entreprise (« We are One ») ; avec introduction d'outils groupe buggés, réorganisations permanentes, myPulse, double messagerie...
6. Enquêtes en France et en UK sur les corruptions de vente d'avions civils mais aussi les enquêtes impliquant directement M. Enders sur les pots de vin présumés du contrat des Eurofighters en Autriche. Risque pour Airbus de devoir verser des amendes en milliards €
7. Doublement des dividendes des actionnaires

En 2018, moyenne pour chaque salarié du groupe AIRBUS :
- **Chiffre d'Affaire : 476 500 €**
- **Salaires + cotisations : 94 000 €**
- Dividende versé : 9 568 €



Malgré ce feedback, M. Enders est grassement récompensé par le conseil d'administration : environ 36 millions € de retraite chapeau et autres primes de départ. A croire que le dernier objectif sur les dividendes était le plus important.

Négociation égalité professionnelle et mixité AIRBUS group

La négociation triennale sur l'égalité pro et mixité à Airbus Group a démarré

Les résultats de l'accord précédent, signé par la CGT montrent :

L'augmentation de la part des femmes dans le groupe (20%) grâce un quota de recrutement (31% de femmes cadres embauchées en 2018)

La part des femmes chez les ouvriers et techniciens d'une part (9%), et les cadres sup' d'autre part (15%), reste très faible,

La persistance d'inégalités salariales pour certaines catégories (IIBex, maîtrise d'atelier)

La CGT revendique pour ces négociations:

1. La poursuite et l'amplification d'une politique volontariste de recrutements et surtout de promotions de femmes afin de **faire tomber le plafond de verre.**
2. L'accompagnement et le développement des congés maternité et paternité.
3. La lutte active contre le sexisme et la discrimination.

Sur ce sujet important, faites nous part de vos avis sur cgt_tlse@airbus.com ou contactez un de vos élus CGT



L'ANNUALISATION Des Heures supplémentaires
Après la théorie, la pratique

La CGT n'est pas contre les heures supplémentaires pour répondre à une suractivité temporaire, conjoncturelle et imprévue. Elles peuvent permettre aux salariés soit de capitaliser du temps de repos ou d'augmenter les revenus en fin de mois. Mais le constat est clair, elles deviennent systématiques dans de nombreux secteurs.

L'accord relatif au statut social d'AIRBUS DEFENSE AND SPACE permet à la direction de ne plus compenser ou payer les heures supplémentaires en fin de mois et d'imposer à la place le repos des salariés par une simple décision managériale en fonction de la charge de travail.

Pour comprendre l'accord: Un compteur capitalise les heures supplémentaires. Les 90 premières heures sont bloquées (seul le manager peut les utiliser pour vous mettre en repos forcé). Ce compteur peut même être négatif.

La direction a décidé d'appliquer avant l'été la mise en repos forcé en obligeant certains salariés de l'AIT à poser deux jours, contre leur gré.

Par cet accord signé par FO et la CFE-CGC, l'employeur peut décider au dernier moment de l'emploi du temps des salariés en évitant de « payer » les heures supplémentaires. Comment, dans ces situations, les salariés peuvent-ils organiser leurs vies personnelles et familiales ? La CGT dénonce toujours **l'annualisation**, qui se solde avant tout par l'aggravation de la pénibilité du travail, la disparition des heures complémentaires ou supplémentaires et une flexibilité à outrance.