



## Avis de la CFDT sur le projet de licenciement collectif

### **Nombre de suppressions d'emplois – Impact de l'APLD**

Nous ignorons la méthode utilisée pour déterminer le nombre de suppressions de postes. Nous nous étonnons néanmoins de sa précision et nous sommes donc dans l'impossibilité de nous prononcer sur la pertinence des chiffres appliqués aux différentes fonctions.

L'accord de mise en œuvre de l'APLD vient sauvegarder 1502 postes sur les 4248 qu'il était envisagé de supprimer sur le périmètre Airbus Avions en France. Le plan de relance de l'aéronautique via le CORAC (Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile) permettra de préserver 500 postes au Bureau d'Études dont nous souhaiterions d'ailleurs connaître la répartition. Cette excellente nouvelle ne nous a pas surpris puisqu'elle avait circulé dans la presse quelques jours après la publication des chiffres de suppression de postes suite à un échange entre Thierry Baril et le ministre de l'économie, Bruno Le Maire. N'aurait-il pas été préférable de soustraire d'emblée ces 2000 postes à l'objectif de suppression pour éviter aux salariés un stress supplémentaire dû à l'énormité du chiffre. Sans vouloir remettre en cause la qualité et l'efficacité du dialogue social, la réponse est oui !

L'impact de l'APLD est mineur pour la société Airbus SAS. Sa mise en œuvre permettra de préserver 8 postes sur les 980 à supprimer, soit un taux de 0,8% à comparer à celui d'Airbus Opérations qui s'élève à 45,7%. La Direction a justifié l'application de l'APLD au secteur de la production en soulignant la nécessité de préserver l'outil industriel malgré une baisse globale de la charge de production, afin de pouvoir faire face le plus rapidement possible à une remontée d'activité. La CFDT regrette que cette même logique n'ait pas été appliquée aux secteurs Customers Support et Procurement qui à l'instar de la production verront leur activité augmenter progressivement au cours des deux années d'application de l'accord.

### **Catégories professionnelles, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements**

Durant le processus social, la CFDT a affirmé son opposition à tout licenciement. Nous ne pouvons pas accepter que la Direction n'épuise pas tous les moyens dont elle dispose (APLD & DCAA) pour supprimer tout risque de casse sociale. Il en va de sa responsabilité sociétale. Pour la CFDT, un Plan de Départ Volontaire en lieu et place du PSE aurait été plus approprié.

## Mesures sociales d'accompagnement

Les mesures sociales négociées dans le cadre de l'accord majoritaire ne sont pas à la hauteur des attentes de la CFDT. Elles sont globalement bien inférieures à celles des plans précédents et en particulier GEMINI. Certes, la situation économique et financière du groupe n'est pas la même mais sont-elles proportionnées aux moyens financiers dont il dispose ? Nous sommes en droit d'en douter, n'ayant reçu pour l'heure aucune information de coût relative au plan. Nous faisons confiance à la Direction pour nous transmettre le budget prévisionnel affecté au PSE comme demandé par la DIRECCTE.

La durée du plan est notoirement insuffisante. La Direction met en avant la situation financière dégradée de l'entreprise pour justifier un départ de tous les salariés concernés avant le 30 juin 2021, déployant ainsi le plan social le plus court de l'histoire du groupe. Qu'aurait coûté la prolongation du plan de 6 mois au regard du stress épargné aux salariés devant changer de projet professionnel dans la précipitation ?

La mise en œuvre du DCAA, dispositif qui a fait ses preuves par le passé, appelle plusieurs commentaires de notre part.

- 1- Son extension à 36 mois qui a été accueillie comme une avancée est en fait un leurre. En effet, il paraît très probable que le quota de 1000 soit atteint sur le périmètre Airbus Avions en France en comptabilisant uniquement les salariés qui resteront moins de 24 mois dans le dispositif et qui sont prioritaires.
- 2- L'introduction d'un quota pose aussi le problème de la sélection des dossiers si le nombre de candidats est excédentaire. Le critère de rapidité ne nous semble pas éthique et compromet l'atteinte d'un équilibre entre les fonctions. Il est pourtant utilisé puisque des dossiers ont déjà été validés. Pendant la période de volontariat, tous les dossiers devraient être pris en compte de la même façon, indépendamment de leur ordre d'arrivée. Il ne s'agit pas d'une compétition sportive mais du traitement social d'un plan d'adaptation.
- 3- Et pourquoi introduire un quota ? 400, 650 puis 1000. Il s'agirait en fait d'une limitation budgétaire. A combien s'élève-t-elle ? Nulle doute que son montant est dérisoire au regard des 3,6 milliards d'Euros versés pour les amendes au Serious Fraud Office et au Parquet Financier, des 3 milliards dépensés pour racheter les propres actions du groupe et les détruire, sans parler des centaines de millions dépensés chaque année pour les LTIP de nos Hauts-Dirigeants !

La Direction serait bien avisée de renoncer à ce quota et de laisser partir en DCAA tous les salariés volontaires. Elle n'aurait ainsi pas besoin de recourir à des licenciements, remplirait ses obligations en matière de responsabilité sociétale et qui plus est, ferait baisser la masse salariale de la société.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus CFDT donneront un **avis défavorable** lors de la consultation sur le projet de licenciement collectif.