

Marignane le 25 Novembre 2020

Sylvain DOLZA
DSC FO AIRBUS HELICOPTERS

A

Pascal Kuhn
KAM SPIR Airbus Helicopters

Objet : Alerte sur le climat social dans l'entreprise

Monsieur,

Depuis plusieurs mois nous sommes en discussion, concertation et négociation sur un accord compétitivité.

Dans ce contexte, FO a démontré sa capacité à œuvrer pour un dialogue social constructif, à être force de propositions et assumer nos responsabilités.

En effet, les dernières années se sont succédés des accords de compétitivité et des plans sociaux (Adapt 1 et 2), suivis par des accords de modérations salariales.

Tous ces accords que nous avons négociés et signés, ont permis à l'entreprise de passer toutes les crises, mais aujourd'hui cette accumulation génère l'usure des salariés et une perte de confiance si criante aujourd'hui.

Nous ne remettons pas en cause ces accords mais plutôt le danger qui se présente dans un avenir proche.

Nous pouvons malheureusement que constater le mur qui se dresse devant nous.

Inutile de vous rappeler que la colère monte de plus en plus dans l'entreprise suite à une année éprouvante pour tous les salariés, notamment en production où les irritants sociaux s'accumulent.

Dernièrement vous avez diffusé la note sur les heures de récupération COVID et vous nous avez présenté en CSE C la planification annuelle des congés, JNTE, RTTE et CETC E pour 2021.

Sans doute est-ce la goutte d'eau qui fait déborder le vase ! Il est de notre devoir de vous alerter à nouveau.

Les salariés sont à bout de nerfs et n'ont plus confiance en la Direction.

Pourtant, à l'aide de nos RVS et élus FO, nous n'avons pas manqué de vous sensibiliser que ce soit à travers les différents rendez-vous avec les RH, les managers et même le PDG.

Si la « Co Construction » est un terme qui est souvent utilisé, la planification du calendrier est un exemple de décision unilatérale qui démontre bien le contraire.

En ne respectant pas l'accord CARE sur le positionnement des JNTE/RTTE, une image négative des accords signés est démontrée. Ce qui heurte FO est qu'il y a une volonté manifeste de non-respect des engagements respectifs signés.

Ce n'est malheureusement pas la 1^{ère} fois que cela se produit, nous pouvons citer le procès que FO a engagé sur la prime d'autonomie des cadres.

Si le dialogue social à AIRBUS HELICOPTERS est une référence dans le monde industriel, notre inquiétude est grandissante après chaque réunion passée.

Un fossé est en train de se creuser entre les salariés et la Direction. A notre plus grand regret.

Ce qui a été notre force dans le passé devient une bombe à retardement.

FO Airbus Helicopters

Malgré le temps que nous avons passé à discuter, négocier, argumenter et proposer des solutions, tout ceci n'apporte pas les fruits escomptés car les résultats ne sont pas au rendez-vous, alors que tous nos échanges devraient nous mener vers un accord gagnant-gagnant.

Ecouter c'est bien mais entendre c'est mieux !

A FO, nous affirmons que pour avoir un « bon dialogue » il faut être deux.

Quelle est la stratégie dans tout cela ? Le dialogue social doit-il laisser la place au conflit ?

Si nous sommes entrés en négociation sur la compétitivité, ce n'est pas pour négocier « le poids des chaînes », en supprimant nos acquis sociaux.

Nous voulons plutôt parvenir à un vrai consensus pour l'avenir d'AIRBUS HELICOPTERS en France :

- Récupérer de la charge nécessaire pour préserver et créer de l'emploi sur les sites de MA et PLB
- Garantir un plan d'investissement et de formation
- Assurer un plan de développement des sites

Pendant cette crise, AIRBUS HELICOPTERS a réussi à naviguer à travers la tempête grâce aux efforts de tous les salariés.

En échange, les salariés n'ont eu aucune reconnaissance mais ont eu droit à :

- un durcissement des règles sur la récupération des heures COVID
- une planification annuelle 2021 qui va à contre sens de nos accords
- un début de négociation compétitivité touchant les acquis sociaux
- la suppression de la Politique salariale et des Promotions en 2020

Nous vous rappelons nos revendications actées sur 2020 pour désamorcer une crise latente :

- Une prime pour récompenser les salariés qui ont œuvré pendant le confinement avec un montant différencié pour ceux qui étaient présents physiquement
- Ne pas toucher la capitalisation du flexible conforme à l'esprit CARE
- Abondement employeur pour la récupération des heures COVID à hauteur de 50% ainsi que plus de flexibilité sur la procédure de récupération avec un allongement du délai pour le solde du compte
- Une politique de promotion financée pour l'exercice 2020
- Sur la planification 2021 : Respect de l'accord CARE

Bien évidemment nous vous rappelons que notre volonté a toujours été de pérenniser nos sites et nos emplois. C'est dans ce sens que nous vous écrivons ce courrier afin de se laisser un dernier espoir avant d'éviter de rentrer dans une spirale sociale différente que nous avons connue.

La construction et la réussite de notre entreprise sont les fruits d'un long travail acharné à maintenir un climat social apaisé.

Il ne faudrait pas que tout soit remis en cause par l'aveuglement d'une lumière sociale vue sous l'angle d'une compétitivité et business à tout prix, voire même hors de prix !

Veuillez recevoir Monsieur mes salutations distinguées ;

Copie au : **Personnel AH**

Sylvain DOLZA

