



Déclaration CFE-CGC au CSE-C du 21 Novembre 2022

Avis sur la Consultation relative à la planification 2023

Les élus **CFE-CGC** au CSE Central sont consultés sur le calendrier prévisionnel 2023 que la Direction d'AIRBUS Helicopters a présenté en première instance comme clé de voûte de la contribution au plan gouvernemental de sobriété énergétique des établissements de Paris-Le Bourget et de Marignane.

Si la **CFE-CGC** comprend l'incitation gouvernementale de réduction de 10% de la consommation d'énergie, et pour laquelle le plan d'AIRBUS Helicopters doit y contribuer d'ici 2024, la **CFE-CGC** pose la question de la compatibilité avec l'ensemble des activités de nos sites.

L'évolution de la planification de début d'année présentée ce jour, suite à nos interrogations en première instance, tend à montrer le fondement de nos questions et la confrontation avec la réalité du terrain, en particulier pour le respect des engagements des délais et livrables quels qu'ils soient.

Concernant la période estivale, la **CFE-CGC** considère que l'ensemble de l'entreprise ne doit pas être soumis aux seules contraintes d'une partie de l'Industrie.

Le travail en commun pour mieux maîtriser les coûts est quelque chose de compréhensible dans une chaîne d'assemblage, mais l'est beaucoup moins dans des secteurs de pièces élémentaires ou de petits sous-ensembles, ou de secteurs tertiaires.

Cela a été démontré dans le secteur Méca l'été dernier, qui de par son ouverture dérogatoire, a non seulement comblé son retard de production, mais a également pu restaurer un buffer pour approvisionner correctement les FAL's.

Bien qu'il semble qu'une grande majorité des salariés aient effectivement pris en 2022 les semaines 31 à 33 en congés, plus de 1200 personnes étaient présentes sur cette même période, via les dérogations tous secteurs confondus, y compris certains de l'industrie.

La **CFE-CGC** s'interroge sur, comment, si ce n'est par le biais de la flexibilité, les activités ont pu y être maintenues avec un si grand nombre d'inscrits en congés à cette période de l'année ?

Quel sont alors les réels impacts, qu'ils soient économiques (maîtrise de coûts), ou humains, (santé des salariés, qu'ils soient inscrits, intérimaires ou sous-traitants) qui justifient que les salariés subissent la contrainte que cette fermeture estivale, rendant encore plus difficilement conciliable vie privée et vie professionnelle, avec trois semaines de fermeture fixe ?

Comme chaque année, d'autres secteurs, en particulier les supports à la clientèle, seront amenés à assurer leurs prestations lors de cette fermeture, période durant laquelle les heures de vols sont les plus importantes chez nos clients (données issues du Comité Européen).





Déclaration CFE-CGC au CSE-C du 21 Novembre 2022

A l'aube du déploiement d'un nouveau statut social dans le groupe, dans un contexte de plus en plus complexe et versatile, pour la **CFE-CGC** il est nécessaire de repenser le modèle organisationnel de l'entreprise afin de mieux gérer, toutes contraintes confondues, les temps de travail et de repos, comme la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

RELOAD, dans sa globalité, est susceptible de nous donner les outils pour le faire.

Autant la **CFE-CGC** accompagne la démarche énergétique, comme pour le travail en commun sur des parties de l'Industrie qui le nécessite, la **CFE-CGC** considère que ce calendrier prévisionnel présente de trop fortes contraintes sur l'équilibre de vie des salariés en l'absence totale de flexibilité sur la période estivale.

La **CFE-CGC** rappelle son attachement à la liberté des salariés à prendre leurs congés d'été au sein de la période légale et demande à la Direction qu'il soit établi un bilan chiffré des économies qui seront réalisées par le biais de ce calendrier contraint.

La question énergétique est essentielle, mais elle ne doit pas entraîner une remise en cause des organisations du travail qui serait préjudiciable tant aux salariés qu'à l'entreprise. La **CFE-CGC** sait combien toute reprise du chauffage ou de la climatisation est "*progressive*" sur le site de Marignane (plus de 3 semaines pour lancer le chauffage en hiver, autant à la fin du printemps pour la climatisation).

En ce sens, les élus **CFE-CGC** ne cautionnent pas l'alibi climatique pour que ce calendrier soit imposé à l'ensemble de tous les salariés (inscrits, intérimaires et sous-traitants). L'entreprise se doit de doter son outil de travail de moyens adaptés pour fonctionner quelles que soient les secteurs et les conditions climatiques.

L'évolution de la planification telle que présenté ce jour sur la première partie de l'année démontre tout le pragmatisme autour de ce sujet que la **CFE-CGC** s'efforce de démontrer depuis plusieurs années. Bien que cela soit pris en compte par la Direction pour le début d'année, ce qui pour la **CFE-CGC** est bien, il est regrettable que cette approche ne soit pas étendue à l'ensemble du calendrier (gestion de la période estivale).

Face à tous ces constats, et devant la prise en charge tardive de ce sujet, les élus CFE-CGC au CSE Central donneront un avis défavorable au calendrier de planification indicative 2023.

La CFE-CGC souhaite pour l'année prochaine que la planification soit un sujet qui puisse être traité avec suffisamment d'anticipation des besoins opérationnels des grandes Directions, et cela dès la rentrée de Septembre.

