



Le + syndical

Nous portons à la connaissance des salariés les revendications **CFE-CGC** adressées à la direction d'EADS le 6 mai dernier, portant sur la politique contractuelle des Non Cadres et Cadres. La **CFE-CGC** a d'ores et déjà obtenu de la direction un engagement positif sur ces thèmes et un calendrier des futures négociations sera proposé dans les prochains jours.

La **CFE-CGC** défendra ses revendications dans l'intérêt de tous les salariés et vous tiendra informé de l'avancement des négociations.

Monsieur Frédéric Agenet  
Directeur des Relations Sociales Groupe  
37 Boulevard de Montmorency  
75016 PARIS

Monsieur le Directeur,

La **CFE-CGC** souhaite attirer votre attention sur quatre thèmes que nous jugeons préoccupants et pour lesquels nous vous demandons d'envisager des négociations ou discussions.

La tradition du dialogue social au sein d'EADS nous semble propice à l'ouverture de concertations objectives entre la Direction et les partenaires sociaux.

Laisser la situation actuelle inchangée pourrait selon la **CFE-CGC** fragiliser la cohésion sociale du Groupe. Au demeurant, l'actualité récente au sein de la filiale Airbus a démontré, au-delà de la seule NAO sur les salaires, une attente profonde des salariés sur ces thèmes. Ces attentes vont au-delà des seuls salariés Airbus et concernent tout EADS.

### **Thème 1 : Individualisation de la rémunération**

La **CFE-CGC** pense que la Groupe EADS a été trop loin dans l'individualisation des salaires. Si ce sujet a pu être masqué par des politiques salariales ambitieuses ces dernières années, il va se révéler dès 2010 dans le cadre d'une politique salariale plus modérée. Une politique salariale est aussi là pour maintenir le pouvoir d'achat. Nous souhaitons donc négocier les modalités permettant d'atteindre cet objectif pour la population cadre.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** vous demande de réfléchir à la mise en place d'une véritable prime annuelle pour les personnels non cadres forfaités (prime annuelle allant de 8,33% à 10%, par exemple).

### **Thème 2 : Harmonisation.**

Les études menées par la **CFE-CGC** sur la part variable des Band IV démontrent un manque total d'homogénéité dans ses modalités d'attribution que ce soit au niveau européen mais aussi entre les filiales d'EADS en France. A titre d'exemple, les pourcentages sont différents d'un pays à l'autre ou d'une entité à l'autre. Par ailleurs, certains ont des minima de prime, d'autres non. Nous vous demandons d'ouvrir une négociation afin de corriger les défauts du système, de le rendre homogène et de placer l'ensemble du groupe sur la même base contractuelle de rémunération variable.

D'autre part, la **CFE-CGC** considère que la politique salariale doit permettre le maintien du pouvoir d'achat et la reconnaissance de l'investissement personnel. Le financement des promotions doit faire l'objet d'un budget spécifique, afin de permettre aux hiérarchies et aux ressources humaines d'accorder les augmentations nécessaires aux promotions sans réduire le niveau de la politique salariale.

Nous vous demandons d'ouvrir des négociations sur le sujet.

### **Thème 3 : Intéressement.**

La politique d'intéressement d'EADS se base uniquement sur des critères financiers (EBIT + ROS). Ces paramètres ne reflétant pas toujours l'investissement des salariés (en particulier lorsque les résultats sont négatifs), la **CFE-CGC** demande à ce que des critères opérationnels soient introduits en complément dans la détermination de l'intéressement. De même nous demandons que le plafond soit supprimé, et que le versement de la prime soit hiérarchisé.

Nous vous demandons d'ouvrir des négociations afin qu'un tel dispositif puisse être appliqué pour l'intéressement de l'année 2011, versé en 2012.

### **Thème 4 : Performance and Development cycle.**

Si nous ne contestons pas la nécessité d'un outil (à savoir le P&D) comme support à la tenue des entretiens individuels, nous constatons aujourd'hui que ce dispositif conduit à opposer les salariés entre eux.

Tout d'abord, la culture de l'objectif individuel poussée à son extrême a modifié les relations dans le travail. A l'esprit d'équipe s'est souvent substituée l'obsession de l'atteinte des objectifs individuels.

Les organisations de plus en plus complexes rendent difficiles la lisibilité de ces mêmes objectifs.

La **CFE-CGC** pense que la notion d'objectifs collectifs doit être renforcée.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** s'oppose à l'utilisation technocratique de cet outil. Dire de manière prédéterminée qu'il y a 10% de low performers, 10% de high performers et le reste de middle performers est une insulte au libre arbitre du management (surtout quand ces contraintes sont données comme objectif dans le propre P&D des managers).

Nous vous demandons d'ouvrir des discussions afin de remettre à plat les règles d'utilisation de P&D, ce qui permettra, nous en sommes persuadés, d'en refaire un outil au service des hiérarchies et de leurs collaborateurs.

Avant de conclure, la **CFE-CGC** veut attirer votre attention sur la prime égalitaire de 500 € négociée à Airbus. Pour la **CFE-CGC**, une telle prime ne saurait compenser l'absence de financement des promotions et le fait qu'elle soit uniforme conduit à utiliser la politique salariale comme outil de redistribution ce que conteste fermement la **CFE-CGC**.

Convaincus que ce courrier retiendra toute votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Thierry Préfol**  
Coordinateur adjoint CFE-CGC EADS

**Ludovic Andrevon**  
Coordinateur CFE-CGC EADS

Toulouse, le 31 Mai 2010