



Avis UNSA

CSE-E du 24 septembre 2026

Consultation sur le Bilan Social 2025

Toulouse, le 24 septembre 2026

L'UNSA remercie l'équipe Relations Sociales pour le travail effectué y compris les échanges préparatoires lors de la réunion du 9 juillet.

Le BILAN SOCIAL 2025 dresse le constat d'une détérioration de plusieurs facteurs humains et de conditions de travail dégradées.

Sur l'emploi, l'UNSA relève une pression accrue sur les effectifs qui continuent de baisser, à l'image du métier d'assistante depuis des années. Le recours croissant au travail temporaire et surtout aux prestations externes, parfois délocalisés, pour pallier les sous-effectifs structurels fragilise la transmission des compétences et surcharge les équipes par nombre de dysfonctionnements et de plannings idéalisés. Les mobilités internes ne compensent pas les départs, créant une perte de savoir-faire et compétences critiques sur plusieurs programmes dont l'AIT. On en arrive même à ne pas répondre à des appels d'offres par manque de ressources qualifiées.

Sur la rémunération et le partage de la valeur, face à l'inflation galopante, le bilan social fait apparaître un tassement des rémunérations et des politiques d'augmentations individuelles qui ne couvrent pas la réalité de la hausse du coût de la vie. De plus en plus de salariés se retrouvent au minimum de leur classe d'emploi. L'UNSA dénonce un sentiment croissant de perte de pouvoir d'achat chez les salariés, toutes catégories confondues, peu en phase avec les résultats et les exigences opérationnelles de l'entreprise vis-à-vis des salariés.

Sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, la situation se dégrade de manière majeure. Malgré un nombre d'accidents de travail stable, l'UNSA s'alarme de l'explosion des journées perdues, témoignant de la gravité accrue des arrêts. Les Risques Psychosociaux et la charge de travail affectent l'ensemble des catégories. Les actions de prévention restent insuffisantes face aux risques de burn-out et de bore-out.

Sur la formation professionnelle, et bien que le volume d'heures reste stable, l'UNSA déplore un ciblage trop axé sur les formations en e-learning, obligatoires, au détriment des parcours d'adaptation, de reconversion ou de développement de carrière. L'accès équitable à la formation demeure un axe à renforcer.

Sur l'égalité professionnelle et la diversité, malgré des intentions « très largement » affichées, les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre hommes et femmes persistent, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité. L'UNSA attend un engagement plus respectueux, ambitieux et mesurable sur l'égalité salariale et l'inclusion du handicap et surtout, des résultats !

Malheureusement, toute la réalité n'est pas mesurable dans les chiffres, loin de là.



Le climat général se dégrade continûment. La souffrance des salariés, déjà présente depuis plusieurs années, s'est transformée en démotivation puis en démission silencieuse. Et depuis deux ans, la politique salariale punitive, les nombreux plans d'économie, la pression excessive sur les livraisons, la densification des bureaux, la réduction du nettoyage des espaces de travail, la multiplication des sanctions disciplinaires, etc... contraignent toujours plus les salariés. Les conséquences des plans Turnaround et Proton avec la perte de l'expérience et de l'expertise de ceux qui quittent l'entreprise précipitamment se font de plus en plus ressentir, des salariés parlent !

La mauvaise attribution des classes d'emploi, leur non ré-évaluation ainsi que leur sous-évaluation, incomprises et injustes, entraînent toujours frustration et démotivation, et sclérosent les mobilités, favorisant le statut quo et les départs de l'entreprise. L'absence de reconnaissance de l'expérience, la rareté des promotions (autres que par un changement de poste pour une classe supérieure) et l'affectation unilatérale des classes d'emploi restent les faiblesses majeures de la nouvelle classification.

Enfin, l'entreprise met en avant le *speak-up*, les *open line*, *ethics & compliance*, et globalement un certain nombre de valeurs, mais est-ce vraiment sans conséquence pour celles et ceux qui osent s'exprimer ? Nous en doutons de plus en plus.

Pour terminer et afin que les salariés restent fidèles et motivés, il faut qu'ils aient confiance dans la société et ses dirigeants, ce qui est de moins en moins le cas. La récente annonce unilatérale de réduction du télétravail bouleversant l'équilibre de vie des salariés, tout comme le désengagement financier d'Airbus dans le spatial et le secret concernant BROMO dont les salariés apprennent au fil de l'eau quelques menues informations inquiètent au plus haut point sur le futur.

En conclusion, le Bilan Social 2025 ressemble fort à celui d'un établissement en pleine phase de transition et de déstructuration industrielle : on bloque les entrées, on favorise les départs volontaires et les mobilités internes vers le reste du groupe, et on entretient l'illusion de maintenir le moral des troupes restantes par un simulacre de promotions internes.

Ce bilan social 2025 n'est pas, tel qu'il devrait l'être, le miroir d'une politique sociale ambitieuse. L'UNSA regrette que la recherche effrénée de performance économique sacrifie l'avenir industriel de notre établissement, la santé physique, mentale et le bien-être des salariés.

Pour l'ensemble de ces motifs, l'UNSA émet un avis **défavorable** à ce Bilan Social 2025 et attend un plan d'action préventif et correctif rapide de la part de la direction.