

Cet après-midi le CSE-C a été consulté sur le PSE Airbus Defence & Space SAS. Voici l'avis donné par la CFE-CGC.

Avis CFE-CGC sur le PSE Airbus Defence & Space SAS

Fin 2019, avant la crise COVID, la Direction d'Airbus Defence & Space annonçait le déclenchement d'un plan d'économies visant toutes les activités de la société (Espace, Avion militaires, Défense) et tous les pays européens.

Les raisons invoquées en étaient des « *problèmes de rentabilité* », l'« *atonie du marché spatial* » et le « *report de plusieurs contrats de défense* ».

En février 2020 la Direction a annoncé aux représentants des salariés la suppression de 2362 postes dans le monde, dont 404 en France. En juin 2020 la Direction est revenue vers les représentants des salariés pour annoncer une augmentation du nombre de postes supprimés à 2665 postes dans le monde et 464 en France pour Airbus Defence & Space et ses filiales. Pour Airbus Defence & Space SAS ce sont 388 postes qui sont prévus d'être supprimés, soit 7% de ses effectifs sur une période de 2 ans.

Concernant les mauvais résultats financiers :

L'analyse des comptes réalisée par l'expert du CSE-C, le cabinet Conexdia montre une situation économique dégradée en 2019 avec :

- Un niveau de prises de commandes inférieur au chiffre *d'affaire*
- Un excédent brut d'exploitation négatif pour la 3^e année consécutive
- Un flux de trésorerie négatif

La CFE-CGC reconnaît qu'il est nécessaire de ne pas laisser se dégrader la situation économique de notre société, afin de pouvoir assurer ses investissements en R&D, et donc sa compétitivité et l'emploi futur de ses salariés.

Cependant, la CFE-CGC tient à souligner qu'étant donné le faible nombre de contrats de satellites signés chaque année et le montant particulièrement important de certains contrats (pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines de millions d'euros pour un seul contrat), il n'est pas anormal que les prises de commande connaissent de fortes variations d'une année sur l'autre. Ainsi le niveau de prises de commandes d'ADS SAS en 2019 est du même ordre de grandeur que celui de 2017, mais en forte baisse par

rapport à celui de 2018 qui a marqué un pic ces dernières années. Au contraire le chiffre d'affaire 2019 est en croissance significative par rapport à 2018.

Il ne faut pas se tromper de diagnostic et identifier les sources de mauvaise performance économique.

Le cabinet Conexdia (que nous tenons à remercier pour la qualité de son expertise) a pointé un niveau des « achats et charges externes » nettement supérieur à celui de notre principal concurrent TAS, et en forte augmentation ces deux dernières années. La CFE-CGC a demandé que les raisons de l'inflation de ce poste soient analysées et présentées par la Direction à l'occasion d'un prochain CSE-C. Nous renouvelons cette demande.

Par ailleurs des problèmes qualité importants ont généré de lourdes pertes en 2019. La logique voudrait qu'un effort particulier soit mis sur la qualité pour éviter que se reproduise ce type de problèmes. Au lieu de cela le « plan d'adaptation » prévoit la suppression de plus d'une trentaine de postes qualité, ce qui est pour le moins incompréhensible.

Autre point d'inquiétude: la perte d'efficacité croissante engendrée par la lourdeur bureaucratique de l'entreprise, la multiplication des process chronophages, et l'inefficacité de nos moyens informatiques. Autant de sources de pertes de temps, et donc de coûts cachés qui ne sont pas pris en compte. L'opération « burst bureaucracy » lancée il y a quelques années par Dirk Hoke ne semble avoir été suivie d'aucune amélioration concrète. La CFE-CGC demande à ce qu'un audit soit réalisé pour mesurer le temps perdu par les salariés du fait de la lourdeur de nos process internes, des tâches administratives, et de l'inefficacité des outils informatiques, et qu'un plan d'actions soit mis en place.

Quant au plan d'économies « Momentum », les éléments présentés en CSE-C sont tellement peu précis, sans détail des mesures conduisant aux économies escomptées, et nos questions à la Direction étant restées sans réponse, il nous est impossible d'avoir le moindre avis sur sa pertinence.

Concernant les prévisions de plan de charge :

Pour la CFE-CGC les marchés de l'Espace et de la Défense sont très peu touchés par la crise COVID. Quant à l'« atonie du marché spatial », elle est derrière nous. S'il est vrai que le marché des satellites de télécommunication a été faible en 2017 et 2018, il est en train de repartir. Le nombre de satellites de télécommunication commandés en 2019 a

5/11/2020

été bien supérieur aux 2 années précédentes ; l'ESA a augmenté son budget de 20% lors de la ministérielle de novembre dernier ; de nouveaux marchés apparaissent, tel que la défense spatiale, et même pendant la période de confinement plusieurs contrats ont été gagnés par Airbus Defence & Space.

Dans le contexte de grandes difficultés financières que connaît le groupe Airbus nous pouvons comprendre sa volonté d'améliorer la rentabilité de la branche Défense/Espace. Mais pas n'importe comment et pas au détriment de notre capacité industrielle : il existe d'autres moyens que de réduire fortement les effectifs dont nous avons besoin pour préparer l'avenir.

La CFE-CGC regrette le manque d'anticipation et de réelle GEPP qui auraient permis d'éviter d'en arriver à ce plan de réduction d'effectifs.

La faible prévision du chiffre d'affaires 2020 est très surprenante. Il y a un lien direct entre charge de travail et chiffre d'affaire, et nous ne constatons pas de baisse de charge de travail significative par rapport à l'an dernier dans les équipes.

Nous nous interrogeons sur les hypothèses prises ayant guidé aux prévisions de charge 2020 et 2021. Les prévisions réalisées en 2017 et 2018 ont apparemment été trop optimistes. La CFE-CGC a le sentiment qu'en réaction les prévisions réalisées en 2019 sur les prises de commandes et le chiffre d'affaire 2020 et 2021 sont trop pessimistes, conduisant entre autre à un niveau de réduction d'effectifs incohérent avec le plan de charge à venir.

L'inquiétude de la CFE-CGC est que se reproduise ce qui est arrivé avec le PSE de 2014/2015, à savoir des réductions d'effectifs en complet décalage avec le plan de charge qui était en croissance suite à des gains de contrats importants. Beaucoup d'équipes avaient alors vu leurs effectifs diminuer alors que la charge de travail augmentait. Le niveau de fatigue, de stress et le nombre de burn-out avaient alors explosé. Nous voulons à tout prix éviter cela et nous demandons à la Direction d'être plus réactive sur la mise à jour des plans de charge et de relancer des créations de postes et des embauches sans attendre si des gains d'affaire importants surviennent. De plus chaque poste créé constituerait une opportunité pour aider nos collègues d'Airbus Avions dont le poste est supprimé à nous rejoindre et ainsi sauver leur emploi.

Concernant les réductions d'effectifs

Au-delà du fait que le nombre de postes supprimés n'est pas cohérent de la charge de travail à venir perçue par les salariés, son volume reste globalement limité à 7% des effectifs de notre société sur une période de 2 ans. Cela est inférieur à l'attrition naturelle.

Par ailleurs la CFE-CGC se félicite du niveau des mesures d'accompagnement qui ont été négociées, et dont certaines suscitent l'intérêt de nombreux salariés. De même nous nous félicitons que la période de volontariat négociée soit de plus d'1 an, jusqu'au 31 juillet 2021. Nous sommes confiants sur le fait que le nombre de salariés volontaires au départ qu'ils soient « naturels » ou suscités par les mesures d'accompagnement signées par la CFE-CGC sera supérieur au nombre de postes supprimés.

En conséquence nous ne comprenons pas le refus de la Direction de s'engager sur le fait qu'il n'y aura pas de départs contraints. Ce refus ne peut que conduire à ajouter une angoisse supplémentaire chez certains salariés, dans une période déjà anxiogène pour tous.

Concernant la situation particulière du site de Bezons :

La CFE-CGC s'inquiète de constater que le nombre de postes supprimés à Bezons est de prêt de 20%. La gestion des activités de cet établissement a été calamiteuse. En absorbant Signalis, Airbus Defence & Space a imposé ses process, ses lourdeurs, ses systèmes informatiques inadaptés et des surcoûts importants à cette petite structure qui avait besoin d'agilité. S'en est suivi le départ d'un nombre important de salariés dégoutés de la façon dont les activités de Bezons étaient gérées,... ou plus exactement dégoutés de l'absence de gestion, d'anticipation et de vision sur leurs activités. La suppression de 20 postes sur 104 à Bezons constitue un nouveau coup dur pour ces salariés qui se sentent abandonnés par notre société.

En conséquence la CFE-CGC émet un avis défavorable sur ce PSE, pudiquement appelé « plan d'adaptation ».