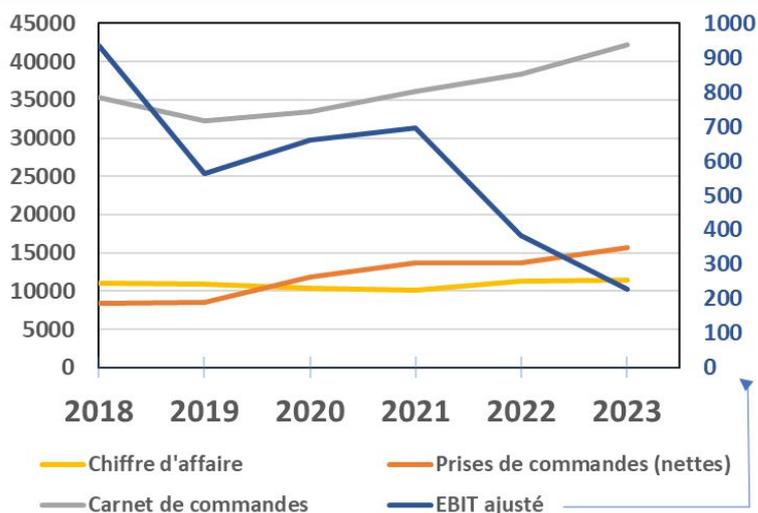


29 octobre 2024

Lettre d'information CFE-CGC AIRBUS Defence & Space - octobre 2024

Résultats Division AIRBUS DS
(en millions d'euros)

Un avenir plein d'inconnues

Le monde change. Rapidement.

Le marché spatial change aussi. La concurrence entre les constructeurs de satellites a fortement augmenté ces dernières années.

Avec 6.000 satellites en orbites et bientôt 12.000, et 42.000 à terme, SpaceX capte une grande partie du marché des télécommunications spatiales, aux dépens d'opérateurs classiques.

Pendant ce temps on dénombre 638 satellites OneWeb en orbite et on fonde une partie de nos espoirs européens dans les dernières annonces relatives à la constellation européenne IRIS2.

En Europe, les trois fabricants de satellites ADS, TAS et OHB se livrent à une compétition acharnée pour gagner les contrats, en prenant un maximum de risques : des risques financiers, en réduisant les prix de vente, des risques technologiques en proposant des technologies qui ne sont pas mûres, et des risques planning en proposant des dates de plus en plus courtes. Et plus on prend de risques, plus la probabilité que ces risques se réalisent augmente.

C'est ce qui est arrivé à ADS, TAS et OHB ces dernières années.

Il est temps que l'Europe se réveille et revoie sa stratégie spatiale pour préserver la souveraineté spatiale européenne et redonner un contexte économiquement viable aux constructeurs de satellites européens.

Ça c'est dit !

“Une chose réussie est une transformation d'une chose manquée. - Donc une chose manquée n'est manquée que par abandon.”

Paul Valéry

Calendrier

Commission GEPP	21 novembre
SE-WC	27 et 28 novembre
CSE-E Toulouse et Elancourt	28 novembre
ECADS	04 décembre
CSE-C	13 décembre

TOP / PAS TOP

TOP : l'inflation recule (1,1% sur 1 an) ; elle est bien inférieure à la politique salariale négociée par le CFE-CGC (3,8%).

PAS TOP : L'accord spécifique ADS sur les astreintes et le Travail en Équipe et Exceptionnel n'a toujours pas été négocié.

Toujours des problèmes informatiques.

Et vous trouvez ça drôle ?

Rien ne se crée, rien ne se perd. Tout se transforme.

Mais alors, quand une société perd des sous ...

Est-ce que c'est juste qu'ils sont partis ailleurs ?



Classifications

La commission annuelle groupe de suivi de la classification et d'évolution des emplois s'est tenue le 9 octobre 2024 à Toulouse. La Direction a partagé des éléments statistiques comme la répartition par classe d'emploi par société, par famille de métiers,...

La Direction a indiqué que dans le cas d'une réorganisation structurelle, le salarié n'a pas à subir d'impact sur sa classification et qu'en cas de « mobilité subie », la classification étant un élément essentiel du contrat de travail, la signature d'un avenant au contrat de travail est nécessaire y compris à iso-classe. Tous ces éléments doivent se décliner dans les différentes entités à travers notamment les commissions de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

La Direction confirme qu'elle souhaite discuter de la gestion de carrière à l'issue de la négociation sur le dialogue social. En complément de la classification, la CFE-CGC souhaite la mise en place de critères relatifs à l'individu tels que les connaissances, l'expérience, la poly-compétences.

Proton/Turnaround Airbus DS

Nous sortons d'une série de réunions avec la Direction aux niveaux européens et nationaux avec plus de questions que de réponses.

Alors qu'à l'été se dessinait un scénario de transformation d'Airbus DS avec un plan d'économies court terme et un plan de transformation moyen terme de Space Systems, la Direction y a ajouté le plan Proton à l'échelle de la division y compris ses filiales.

- Proton est dans le prolongement d'ATOM et se traduit par la transformation des Business Lines actuelles en Business Units, ces BU disposant d'une partie des ressources de certaines fonctions centrales et de support (achats, marketing&sales, qualité). Proton a pour objectif de donner plus d'autonomie et de responsabilité aux BU. La Direction a annoncé la suppression jusqu'à 2500 postes au sein de la division.

- Le plan de transformation Space Systems (Turnaround) perdure et se décline en 12 modules avec des objectifs alloués pour 9 d'entre eux en terme de cost killing avec un objectif total de réduction de coûts d'environ 330 millions € d'ici à 2026.

- la CFE-CGC a demandé un engagement ferme de la Direction à ce qu'il n'y ait pas de licenciements secs ni fermetures de sites et demande l'ouverture de discussions pour limiter le nombre de postes supprimés, assurer l'adéquation charge/effectifs et du maintien des compétences dont nous avons besoin pour l'avenir. A noter que nous n'avons toujours pas accès aux plans de charge, ...

Prospective des besoins en recrutement dans la Métallurgie

La prospective des besoins en recrutement de la branche professionnelle de la Métallurgie s'inscrit dans le cadre de la politique emploi-formation de la branche. Cette prospective s'appuie sur 3 scénarios appelés :

- L'industrie en transitions progressives
PIB France +1,1% : Défis partiellement relevés 
- Renouveau industriel et croissance vertueuse
PIB France +1,5% : Défis relevés 
- L'industrie en perte de vitesse
PIB France +0,6% : Difficulté à surmonter les défis 

Dans le secteur Aéronautique et Spatial, la situation de l'emploi devrait s'améliorer significativement dans tous les scénarios (carnets de commande pleins avec une visibilité à long terme).

Les départs en retraite représenteront largement plus d'un tiers des mobilités tandis que les mobilités externes devraient augmenter dans l'ensemble des scénarios, en lien notamment avec la dynamique de l'emploi.

Au total les besoins en recrutement devraient varier entre ~ 11 000 et 13 000 personnes / an entre 2025 et 2035, selon les scénarios, soit +20 à +40% vs. la période 2017-2021.

(Source Observatoire paritaire de la Métallurgie juin 2024)

Syndicalisation jeunes cols blancs

IndustriAll Global a réuni à Genève des militants venus de 13 pays différents pour échanger sur la syndicalisation des jeunes cols blancs. La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC y était représentée. Les échanges ont été riches grâce à la diversité des âges (dont 8 représentants de moins de 35 ans) et des cultures (Allemagne, Philippines, Swaziland, Indonésie...).

Les différentes instances (Airbus Defence and Space)

Niveau EUROPEEN	Niveau GROUPE	Niveau CENTRAL	Niveau LOCAL
SE-WORKS COUNCIL	COMITE de GROUPE AIRBUS en France (CGA-F)	COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE CENTRAL (CSE-C)	COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE ETABLISSEMENT (CSE-E)
Comité européen de division (ECADS)	Commission Protection des données	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT-C)	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT-E)
	Commission Accompagnement de la transformation digitale des nouvelles technologies	Commission économique	Commission des marchés
	Commission(s) ad hoc	Commission GEPP	Commission logement
		Commission égalité professionnelle	Commission ASC

Restons en contact :

Délégué Syndical Central :
Délégué Syndical Central Adjoint:
DS responsable de section Toulouse
DS responsable de section Elancourt

Thierry PREFOL
Dominique IZAMBERT
Tanguy THEBLINE
Vincent HENQUINBRANT

06 40 19 29 06
06 80 27 84 90
06 11 99 74 99
06 35 38 35 93

www.cfecgc-airbusds.fr



Réseaux sociaux



LinkedIn

Appli smartphone

@cfecgcairbusds

CFE-CGC Airbus DS

