

CSE-C 19/05/2025

Avis CFE-CGC sur le projet de réorganisation envisagée par le projet Proton et ses conséquences sur l'emploi et en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ainsi que ses conséquences environnementales

La CFE-CGC remercie la Direction pour les présentations effectuées, les cabinets d'expertises CONEXDIA et SECAFI pour les expertises sur ce projet de réorganisation, ainsi que la commission économique et la CSSCT-C pour le travail réalisé.

Le 16 octobre 2024 la Direction d'Airbus Defence and Space a annoncé un plan de transformation consistant en :

- La création de 3 business unit (Space System, Air Power, Connected Intelligence) disposant de la responsabilité de bout en bout sur leur champ d'action (avec ses ressources dédiées en termes d'achats, engineering, qualité, production et ventes)
- La simplification et le recentrage des fonctions centrales de la division
- La réduction de la base de coûts avec pour objectif 330M€ d'économies en 2026

En particulier, il a été annoncé la suppression de 2500 postes en Europe. Le 5 décembre 2024, le nombre a été revu à la baisse avec 2043 suppressions de postes envisagées, dont 540 en France.

La Direction justifie ce plan par la situation économique très dégradée de notre société ayant conduit à annoncer 600 millions d'euros de pertes (ou provisions pour pertes) fin 2023, auxquels se sont ajoutés 989M€ en juillet 2024, et 300M€ en février 2025. Au final ce sont près de 1,9 milliards d'euros de pertes et provisions annoncés en 18 mois.

La Direction a justifié ces pertes par les difficultés rencontrées par beaucoup de projets (difficultés techniques, retards importants de planning, surcoûts), mais aussi par une prise de risques beaucoup trop importante à la signature de certains contrats pour lesquels les technologies n'étaient pas mûres, les délais de livraison irréalistes, et les prix de vente beaucoup trop faibles.

La CFE-CGC reconnaît ces difficultés et la nécessité de redresser la situation de notre société.

Pour la CFE-CGC les causes racines de cette situation sont multiples :

- Airbus Defense and Space a été créée il y a 10 ans. Cette création s'est accompagnée de la disparition de l'entité spatiale et de la répartition des salariés du spatial dans 3 entités : Space System, Engineering et Operations. S'en est suivi un éclatement des équipes, une dilution des résultats des activités spatiales dans ceux de la défense et en particulier des avions militaires, une diminution des responsabilités, et une perte de maîtrise par la Direction de l'état d'avancement et de « prévision à fin d'affaire » de beaucoup de projets spatiaux.
- Autre cause : beaucoup d'outils et de process ont évolué pour être alignés à l'identique dans l'ensemble du groupe. Or, les activités d'Airbus DS (et en particulier les activités spatiales) ont leurs spécificités avec des cycles beaucoup plus courts, une part d'engineering beaucoup plus importante et des contraintes de sécurité informatique beaucoup plus fortes que chez Airbus Avions. Dans le dernier sondage/baromètre CFE-CGC 86 % des salariés d'Airbus Defence and Space considèrent que nos process sont très inefficaces ou inefficaces, et 88 % considèrent que nos outils informatiques sont très inefficaces ou inefficaces.
- Mais il y a aussi des causes externes à l'entreprise : 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 : risques financiers accrus, réduction des prix de vente, proposition de technologies immatures, et réduction des plannings avec des dates de livraisons 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.

Dès les premières annonces de réductions d'effectifs la CFE-CGC a demandé un engagement ferme de la Direction à ce qu'il n'y ait aucun licenciement sec ni aucune fermeture de sites et a demandé l'ouverture de discussions pour limiter le nombre de postes supprimés.

La Direction a répondu favorablement à ces demandes et la négociation de l'accord de rupture conventionnelle collective qui s'est déroulée en janvier et février 2025 a permis de sécuriser juridiquement le fait que les départs dans le cadre de PROTON se fassent uniquement sur la base du double volontariat, des salariés et de l'entreprise. La négociation de l'accord de compétitivité qui s'est déroulée en parallèle a permis de réduire le nombre de postes supprimés de 40, la création de 100 nouveaux postes, et la mise en place de groupes de travail paritaires avec les organisations syndicales signataires pour améliorer le fonctionnement de notre entreprise. Au final le nombre de postes supprimés

chez ADS SAS est de 491, et le solde net "postes supprimés - postes créés" de 391, soit environ 6% de nos effectifs.

97 départs ont déjà été effectués début février, ce qui ramène le nombre de départs restant à faire à 394 en 17 mois. Nous notons que ce chiffre est inférieur à celui des départs naturels qui sont de 400 à 500 par an.

La CFE-CGC se félicite que le dialogue social dans notre société ait permis d'interdire tout départ contraint, de sécuriser les sites, de réduire le nombre de postes supprimés et d'obtenir la création de 100 postes en France.

Nous considérons également que le fait de recréer des business unit disposant de bout en bout de la responsabilité et des ressources nécessaires à la réalisation de leurs produits va dans le bon sens.

Néanmoins la CFE-CGC souligne que ce plan entraîne un certain nombre de risques et a de nombreux points de vigilance :

- tout d'abord le risque de surcharge entraîné par des réductions d'effectifs alors que la charge augmenterait en 2026 et les années suivantes. Lors des plans sociaux précédents nous avons vécu la situation où l'entreprise réduisait ses effectifs alors que le plan de charge croissait fortement. Cela s'était traduit par une forte montée de la charge de travail, du stress, et du nombre de burn out. La situation géopolitique a fortement évolué depuis que ces réductions d'effectifs ont été annoncées, et l'Union Européenne et beaucoup d'états, dont la France, l'Allemagne, l'Espagne et la Grande Bretagne ont annoncé leur volonté d'augmenter fortement leurs budgets espace et défense. Pour la CFE-CGC cela devrait inévitablement entraîner de nouvelles commandes pour Airbus Defence and Space dans les années à venir. Malgré nos demandes répétées nous n'avons toujours pas de prévision de plan de charge détaillée avec les hypothèses de gains d'affaires associées nous permettant de nous forger un avis sur la cohérence entre le plan de charge et les réductions d'effectifs envisagées.

- la CFE-CGC redoute également les pertes de compétences entraînés par une accélération des départs. Nous avons bien noté que des outils de transfert de connaissance sont en place et seront utilisés pour transférer les connaissances des salariés amenés à quitter l'entreprise : mais des décennies d'expérience ne peuvent se remplacer et se transférer par de simples outils, aussi performants soient-ils.

- nous n'avons pas le détail des activités internes que la Direction souhaite sous-traiter. De même nous n'avons pas le détail des activités que la Direction souhaite arrêter. Nous alertons sur le risque de perte d'expertises.
- un autre point d'inquiétude réside dans le fait que les secteurs du spatial et de la défense étant en croissance, beaucoup d'entreprises (dont beaucoup de startups) recrutent et bénéficieront des compétences que nous avons formées pour pouvoir mieux nous concurrencer dans l'avenir.
- la réduction des budgets de R&D constitue un autre point d'inquiétude. L'Espace et la Défense sont des secteurs en forte évolution technologique, et il est nécessaire d'innover en permanence pour rester compétitif. Trop réduire notre effort de R&D peut nuire à notre compétitivité future.
- la perte de confiance de beaucoup de salariés dans l'avenir de l'entreprise et dans la maîtrise de nos activités. Les 3 annonces (fin 2023, mi 2024 et début 2025) de pertes de centaines de millions d'euros ont laissé à chaque fois le sentiment que la gestion de notre société n'était pas sous contrôle. Il est urgent de redonner une vision sur l'avenir de notre société.
- la disparition des team leader et la taille critique de certaines entités
- l'anxiété générée par les salariés qui ne savent toujours pas où ils se situeront dans la future organisation.

Au vu de ces éléments la CFE-CGC ne peut qu'émettre un avis défavorable sur le projet Proton et ses conséquences sur l'emploi et en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.