



## **Avis CFE-CGC sur la consultation sur le projet de réorganisation envisagée de l'entreprise dans le cadre du « Projet Bromo » et ses conséquences en matière de modification de l'organisation économique et juridique de l'entreprise et en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ainsi que ses conséquences environnementales.**

### **Contexte**

La direction d'Airbus Defence and Space, en lien avec Thales et Leonardo, a engagé un projet de restructuration majeure du secteur spatial européen sous le nom de code « Bromo ». Ce projet vise à réunir au sein d'une joint-venture les activités spatiales des trois groupes, à l'exception des lanceurs et a également pour conséquence une restructuration des activités Air Power et Connected Intelligence de la Division. Les comités européens ont été consultés : le comité européen Thales le 8 septembre 2026, l'ECADS le 16 septembre 2026. Le CSE-C de TAS a été consulté le 18 septembre. Les CSE Etablissement d'ADS ont été consultés le 24 septembre

### **Sur le principe : un soutien stratégique conditionnel**

La CFE-CGC comprend et partage l'analyse stratégique qui sous-tend Bromo: face à l'intensification de la concurrence internationale, notamment américaine, la fragmentation actuelle de l'industrie spatiale européenne met en danger nos entreprises, et par conséquent nos emplois et les compétences nécessaires à la souveraineté française et européenne. La concurrence acharnée que se sont livrés Airbus DS et TAS il y a quelques années a conduit les 2 sociétés à de lourdes pertes et des réductions d'effectifs (1,9Md€ de pertes et une réduction de 6% des effectifs pour ADS; une réduction d'effectifs de 14% chez TAS). Par ailleurs, le niveau d'investissement des États européens dans le spatial est très inférieur à ce qu'il est aux Etats-Unis ou en Chine.

La constitution d'un acteur de taille critique doit permettre de dégager des synergies, d'éviter la duplication des investissements, d'améliorer la compétitivité et la rentabilité de notre entreprise, et de porter une vision de long terme pour l'industrie spatiale européenne, notamment en matière d'innovation. Par ailleurs, en apportant des moyens de production et de validation technique (essais) dont les start-up manquent, nous créerons une assise industrielle capable de soutenir des milliers d'emplois qualifiés et de stabiliser l'écosystème New Space sur le long terme.



Ce soutien de principe reste néanmoins conditionné à l'obtention de garanties sociales solides et à la levée des incertitudes que soulève à ce jour le projet.

### **Les garanties obtenues doivent être consolidées**

La direction s'est engagée, tant auprès de la CFE-CGC que de l'ECADS et des autres organisations syndicales, sur plusieurs points :

- absence de licenciements économiques résultant directement de Bromo ;
- absence de fermeture, de déplacement ou de relocalisation contrainte de site;
- absence de répercussion négative sur le salaire de base des salariés concernés ;.

La CFE-CGC prend acte de ces engagements.

### **Des zones d'ombre persistent.**

L'avis de l'ECADS du 16 septembre, que la CFE-CGC fait pleinement sien, pointe une série d'incertitudes qui doivent impérativement être levées avant la finalisation du projet :

- Absence de business plan et de stratégie de marché de la future joint-venture ;
- Pas de visibilité sur le montant et la constitution de la trésorerie à la création de la JV ;
- Portefeuille produits inconnu : quels produits seront maintenus, lesquels seront abandonnés ? ;
- Modalités de coopération non précisées sur les programmes phares ;
- Mise en œuvre des synergies et économies annoncées non détaillée ;
- Structure des effectifs apportés par TAS et Telespazio non détaillée.

Ce déficit d'information, en partie justifié par la situation de concurrence entre partenaires avant l'entrée en vigueur de la joint-venture, ne doit pas devenir la norme une fois Bromo engagé. La CFE-CGC demande un accès renforcé à l'information économique et sociale du projet, au fur et à mesure de son avancement.

### **Impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés**

Dans le cadre d'une information-consultation sur des projets de réorganisation, les obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques sur la santé et les conditions de travail



sont fortes. A ce titre la CFE-CGC remercie la Direction pour l'analyse d'impact menée par Umanove. Dans le cadre de l'analyse d'impact sur 786 salariés pressentis seulement 299 ont participé. Les réponses des salariés montrent une attente d'information plus concrète pour que les remontées des salariés soient à l'origine d'une vraie prévention des RPS. La CFE-CGC fait sienne les recommandations des CSSCT.

Du fait des nombreuses restructurations passées et à venir, comme le soulignent les études menées par l'expert, les risques de RPS existent. Ressort en premier lieu le risque **“Insécurité socio-économique”**. Les moyens de prévention passent par une vraie communication et pas une simple information. Les salariés s'inquiètent des changements sur leur statut social. Un moyen de maîtrise de ce risque pourrait être l'ouverture d'une négociation sur ce sujet dès que possible.

La CFE-CGC sera attentive aux populations à risque ;

- les managers qui doivent à la fois tenir les objectifs pour rentrer dans la meilleure situation possible dans Bromo et à la fois accompagner leur équipe dans cette période de changement important. La CFE-CGC souhaite que les équipes change et Rh soient dimensionnés pour les accompagner.
- les équipes support RH, IT, Finance qui dès à présent doivent anticiper le carve-out.
- Les équipes Digital dont la responsabilité et la charge de travail sont importantes dans la réussite de la séparation des 2 systèmes IT Bromo et NewDiv.

### **Autorisation des autorités à la concurrence européenne**

L'autorisation de la DG COMP demeure à ce jour incertaine, tant dans son principe que dans les “remèdes structurels” qu'elle pourrait imposer. La CFE-CGC demande que l'ECADS et le CSE-C soient informés et consultés sur toute évolution du périmètre de la joint-venture qui résulterait d'exigences de la Commission européenne.

### **Sur la « New Division »**

Pour les activités non transférées à Bromo, réorganisées au sein de la « New Division », la CFE-CGC s'interroge sur la taille de cette activité en France comparé à Airbus Defence and Space en Allemagne et en Espagne et comparé aux autres divisions du groupe en France. Elle s'interroge aussi sur les poids relatifs de Connected Intelligence (15%) et Air Power (85%) ainsi que sur la part disproportionnée des fonctions support en France (33%). La CFE-CGC demande à la Direction qu'elle précise la stratégie et sa vision pour l'avenir des activités de la New Division en France.



Par ailleurs, elle prend acte de la fusion des échelons de direction d'Air Power et de la direction exécutive. Si cette réorganisation peut se comprendre dans une logique de simplification, elle ne doit pas se traduire par un éloignement supplémentaire entre la direction et la réalité opérationnelle des salariés, déjà pointé comme un point de faiblesse persistant. La lenteur et le manque de transparence des processus de décision doivent être traités indépendamment de la réorganisation.

### **Calendrier et étapes suivantes**

Le dépôt du « framework agreement » auprès des autorités européennes est prévu en novembre. Suivra quelques semaines après la notification des autorités à la concurrence européenne (DG COMP). Le transfert des salariés non-Bromo d'Airbus DS vers la New Division est prévu au 1er juillet 2027. Le transfert des activités spatiales d'Airbus, Thales et Leonardo vers la joint-venture est prévu au 1er octobre 2027.

Ce calendrier resserré impose d'ouvrir sans délai les négociations sociales nécessaires pour sécuriser la période intermédiaire. De plus, il est indispensable que les activités de préparation de Bromo ne nuisent pas aux projets en cours et aux gains de contrat à venir.

### **Demandes de la CFE-CGC**

À ce stade, la CFE-CGC formule les demandes suivantes :

- L'ouverture immédiate d'une négociation d'un accord de méthode pour structurer le dialogue social pendant la période transitoire et préparer le futur statut social et la création du comité européen de la JV.
- La transparence sur le business plan, le portefeuille produits et la gouvernance de la joint-venture, au fur et à mesure de leur définition ;
- La clarification de la répartition capitalistique et des éventuelles compensations financières entre partenaires ;
- Le maintien du niveau de statut social et des conditions de travail des salariés qui rejoindront la JV ainsi que ceux qui rejoindront la "nouvelle division".

Par ailleurs, la qualité du dialogue social sera un facteur décisif pour le succès de la future entreprise. C'est pourquoi la CFE-CGC demande également de :



- Garantir ou mettre en place des instances représentatives des travailleurs à tous les niveaux nationaux et européens de la future société Bromo
- Éviter les périodes sans représentation des travailleurs pendant la phase de transition.
- Négocier, dès que possible après la création de la société, un nouveau comité d'entreprise européen (CEE) et comité de groupe en France.

### **Conclusion**

La CFE-CGC émet un avis favorable au projet Bromo, dont elle partage la logique stratégique de souveraineté et de compétitivité européennes. Elle considère que cet avis ne constitue qu'une étape, et non l'aboutissement du dialogue social sur ce dossier. La CFE-CGC restera pleinement mobilisée pour que le succès industriel de Bromo ne se construise pas au détriment des garanties sociales des salariés, et que l'adhésion de ces derniers au projet, condition de sa réussite, soit obtenue par la transparence et la concertation.