



24 octobre 2024

AIRBUS DS PROTON JUSQU'À 2500 POSTES À SUPPRIMER

Les pertes abyssales de Space Systems, 1600 M€ à mi-juin 2024, ont fini par secouer l'ensemble de la division Defence & Space. Son CEO Mike Schöllhorn a annoncé lors du Comité Européen (ECADS) du 16 Octobre la mise en place d'un plan de restructuration global et jusqu'à 2500 postes à supprimer. Après ATOM, voici PROTON.

16 OCTOBRE: COMITÉ EUROPÉEN ET CSE-CENTRAL

Les réunions du Comité Européen et du CSE-Central qui se sont tenues mercredi 16 octobre étaient attendues avec impatience et étonnement avec à l'ordre du jour une « **Pré-information** sur le plan Proton », plan inquiétant compte tenu du contexte et car aucun élément n'avait filtré jusqu'à la dernière minute.

La crise de Space Systems ainsi que les contextes économique, géopolitique et concurrentiel ont fini par remettre en cause l'organisation tout entière de l'entreprise afin de la rendre plus « résiliente » avec des « Business Lines plus agiles et compétitives ». Proton, plan de restructuration globale est ainsi né. Il impacte non seulement Space Systems, mais aussi Connected Intelligence, Air Power et leurs fonctions support. Ce qui a été annoncé :

- Restructuration pour répartir une partie des fonctions support centralisées dans les Business Lines pour leur conférer plus d'autonomie. Celles-ci sont renommées Business Units.
- Jusqu'à 2500 postes supprimés au total (Europe + autres parties du monde, Space Systems + Air Power + Connected Intelligence + directions fonctionnelles, soit un périmètre actuel de 35 000 salariés)

CALENDRIER PROTON

Les instances représentatives du personnel aux niveaux européen et national doivent être consultées avant de mettre en place le plan PROTON dans chaque pays. Ce processus dure environ 5 mois.

04 Décembre 2024

C'est le T₀ de la consultation en Comité Européen. A cette occasion on aura :

- La nouvelle organisation jusqu'au niveau N-4 (Siglum de 4 caractères)
- La ventilation des suppressions des postes par pays et par fonction

La répartition des suppressions des postes par site en France sera donnée plus tard en CSE-C.

Les membres du Comité Européen feront appel à un cabinet extérieur d'experts, EWR, pour les aider à analyser et élaborer une opinion sur le bien-fondé de Proton :

- Impacts de la nouvelle organisation
- Optimisation des installations
- Gestion de la R&D
- Adéquation charge de travail/ETP (équivalent temps plein)
- Répartition et nombre des postes à supprimer
- Etc

Mai/Juin 2025

Le Comité Européen rendra un avis circonstancié sur Proton en s'aidant du rapport du cabinet d'expertise EWR.

Juillet 2025

Mise en place de la nouvelle organisation et du processus de suppression de postes.

SUPPRESSIONS DE POSTES

Implémentation

Au niveau France, les suppressions d'emplois passent nécessairement par un processus social dont nous ne connaissons pas la forme. **La Direction pourra choisir parmi les modalités suivantes :**

- **PSE** (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), à l'image de ce qui s'est produit en 2003, 2014 et 2020 : mesures diversifiées d'aide au départ, s'il n'y a pas assez de volontaires ça se termine par des licenciements économiques (il n'y a pas eu de licenciements contraints ni en 2003, ni en 2014, ni en 2020). Les mesures d'accompagnement sont négociées avec les Organisations Syndicales, mais en l'absence d'accord la Direction peut décider unilatéralement.
- **RCC** (Rupture Conventionnelle Collective) : les salariés dont le poste est supprimé et qui sont volontaires au départ reçoivent une prime de licenciement, et peuvent bénéficier des allocations chômage. Il n'y a pas de licenciements contraints. Nécessite un accord d'entreprise qui précisera les mesures d'accompagnement.
- **PDV** (Plan de Départ Volontaire) : solution intermédiaire, proche du PSE mais sans possibilité de licenciements contraints.
- **Autres** (aide à la mobilité ...)

Dans le passé la Direction a toujours choisi le PSE, alors même qu'il était évident qu'il y aurait plus de volontaires au départ que de postes supprimés. A contrario, Mike Schöllhorn a annoncé dans son communiqué du 16 octobre, adressé à tous les salariés, que « des mesures contraignantes ne sont pas prévues », ce qui permet d'espérer que la Direction choisira une voie qui exclut les licenciements contraints. Mais aucune certitude ne nous a été donnée à ce stade.

LE POINT DE VUE DE LA CFDT

La situation financière de la branche espace est grave. 1,6 milliards d'Euros de pertes, c'est énorme pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 2 milliards d'Euros annuel pour la part Space Systems (11,5 milliards pour l'ensemble de la Division ADS, chiffre public). Ce résultat catastrophique est dû à des **erreurs managériales, reconnues par M Schöllhorn en Comité Européen.**

Selon la CFDT, la **première erreur** a été la fusion des branches Défense et Espace en 2014, et l'application à l'activité spatiale de méthodes de travail lourdes et bureaucratiques, qui ne conviennent pas à notre métier de projets toujours nouveaux. Nous avons besoin d'autonomie et d'agilité. **La CFDT l'avait dénoncé avec force en son temps :**



« On regroupe au nom de la compétitivité dans une même entité des sociétés dont les activités n'ont rien à voir entre elles, en mettant en place une superstructure totalement hors sol qui ne fera que rajouter des coûts, augmenter les délais de prises de décision et générer des dysfonctionnements, et on supprime des postes au motif de synergies improbables entre sociétés n'ayant pas les mêmes métiers »

(avis CFDT sur la fusion Airbus DS, 22 mai 2014)

Les nouvelles orientations prises par ATOM et Proton nous donnent raison, la Direction semble avoir enfin pris conscience de la réalité, et cherche à redonner plus d'autonomie aux différentes entités d'ADS

Ce préalable étant affirmé, malheureusement le mal est fait, et il est clair que Space Systems ne peut pas continuer à perdre autant d'argent chaque année, l'avenir de notre société en dépend.

La Direction nous a présenté le Plan « Turnaround » pour Space Systems, qui se présente comme une revue de tous nos process et méthodes de travail, et des solutions qui seront apportées pour améliorer réellement la productivité. Ce plan va se dérouler jusqu'à fin 2025. Nous n'avons pas les détails de Proton et de ses conséquences pour toutes les Business Units (SpS, CI, Air Power). Pour la CFDT, il est donc beaucoup trop tôt pour parler de suppressions d'emplois, et pour les chiffrer.

TROP de questions restent en suspens :

- Quelle est la stratégie pour l'avenir, les marchés sur lesquels nous voulons mettre les priorités ?
- Allons-nous enfin pouvoir échapper à la bureaucratie du groupe Airbus, prendre des décisions adaptées à nos activités, revenir à des méthodes de travail agiles ?
- Pourrons-nous enfin obtenir des outils informatiques efficaces ?
- ...

TANT QUE NOUS N'AURONS PAS LES RÉPONSES À CES QUESTIONS, IL SERA PRÉMATURÉ DE PARLER DE SUPPRESSIONS D'EMPLOI.

**NOUS SUIVRE
SUR SMARTPHONE**



UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com