



29 novembre 2024

PROTON & TURNAROUND OÙ EN EST-ON ?

Le prochain Comité Européen Airbus DS (ECADS) aura lieu mercredi 4 décembre, il sera suivi des instances nationales (en France le CSE-C, puis les CSE-E) le lendemain jeudi 5 décembre. D'ici là il nous faut attendre les chiffres exacts et se méfier des rumeurs.

Courant décembre, nous aurons également en CSE-C le complément du rapport de l'expert sur les comptes 2023 et le prévisionnel 2024. Ce rapport donnera des éléments de compréhension de la situation présente et passée, mais ne sera pas une analyse des plans Proton et Turnaround puisque ceux-ci seront encore mal connus .

RAPPEL DU 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 6 mois .

04 Décembre 2024

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

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

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

05 Décembre 2024

Déclinaison dans les instances nationales, en France le CSE-C, et aussi les CSE-E le même jour. A ce stade, il n'est pas sûr que le détail des suppressions de postes par établissement soit donné. Cependant ce détail devra être précisé rapidement, pour lancer le processus social de niveau France. Celui-ci pourra prendre plusieurs formes, voir en page 2 de [notre tract du 24 octobre](#).

Mai/Juin 2025

Le Comité Européen rendra un avis circonstancié sur Proton en s'aidant du rapport du cabinet d'expertise EWR. Le CSE-C rendra également son propre avis.

En parallèle, il y aura vraisemblablement des négociations dans chaque pays sur les mesures d'accompagnement qui pourront être proposées. À ce jour on ne sait pas, par exemple, si le DCAA (Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité) sera utilisé ou non .

Juillet 2025

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

LA SITUATION ÉCONOMIQUE D'AIRBUS DS SAS

La Direction a annoncé de très lourdes pertes de la branche spatiale, à hauteur de près de 1,6 milliards d'Euros.

Nous avons désormais les comptes officiels et publics de la société Airbus DS SAS (donc Airbus DS France). Avec 655 millions d'euros de pertes en 2023 (résultat net), et un résultat 2024 qui devrait être du même ordre de grandeur, c'est la filiale française qui supporte la part la plus importante de ces pertes. Ceci vient du fait que la maîtrise d'œuvre est le plus souvent en France, et que les programmes les plus impactés (EGNOS V3 et Onosat) concernent surtout la France, et secondairement l'Angleterre pour OneSat. Ceci ne veut pas dire que les suppressions d'emplois ne toucheront que la France, ni d'ailleurs qu'elles ne toucheront que Space Systems. Car paradoxalement, Space Systems dispose d'un carnet de commande très bien rempli, notamment en France, alors que la division Avions Militaires (Air Power) est plutôt en manque de charge. Là encore, il faut attendre le 4 décembre pour en savoir plus, d'autant que Proton est un plan global pour l'ensemble de la division Airbus DS .

FAUT-IL SUPPRIMER DES EMPLOIS DANS CE CONTEXTE ?

La CFDT a pour habitude de regarder les réalités économiques en face. Il faut donc le dire clairement : la situation économique d'Airbus DS France est grave, **nous n'avons jamais connu un tel niveau de pertes** dans les activités satellites. **Le fait que cette situation provienne d'erreurs managériales et non du travail des salariés** n'enlève rien au fait qu'il faut impérativement redresser l'entreprise.

Ce redressement passe-t-il nécessairement par des suppressions d'emplois ? Si l'on considère qu'avec une meilleure organisation, moins de bureaucratie, une simplification des structures décisionnelles, des outils informatiques adaptés à notre métier, alors on travaillera plus efficacement, et on devrait pouvoir réaliser le même travail avec moins de salariés, sans pour autant créer de surcharge. Et cela participerait à la baisse de nos coûts, et donc au redressement de l'entreprise. La question des éventuelles suppressions d'emplois ne peut donc pas être balayée d'un revers de main, nous ne sommes pas en 2014 lorsque le Groupe imposait la fusion Airbus DS avec des suppressions d'emplois issues de synergies imaginaires, dans un contexte économiquement sain.

La CFDT se positionnera en fonction des éléments suivants :

- **Le plan est-il cohérent et permettra-t-il réellement de redresser l'entreprise ?** Cela suppose de vrais changements d'organisation et

de méthodes de travail, sinon la réduction des effectifs ne servirait qu'à aggraver les retards et donc les pertes .

- **Le plan permet-il d'honorer nos commandes sans soumettre les salariés qui resteront à une surcharge insupportable ?** Les RPS (risques psycho-sociaux) sont devenus un problème majeur de notre entreprise, et au-delà d'Airbus c'est sans doute un problème sociétal. On ne redressera pas l'entreprise si les salariés sont en arrêt maladie longue durée, en nombre toujours plus grand, suite à un burn-out ou autre forme de souffrance au travail .
- **Le plan permet-il de redresser l'entreprise sans sacrifier l'avenir ?** À ce sujet, les réductions de budget de R&D et de formation sont très inquiétantes .
- Dans la même logique, la plus grande attention doit être apportée au **maintien des compétences**. On l'a vu chez nos collègues des avions, et plus encore chez leurs sous-traitants : trop de départs au moment de la crise Covid, perte de compétence et aujourd'hui de grandes difficultés pour tenir les objectifs de livraison. Il faut aussi souligner que le turnover trop élevé de ces dernières années chez Airbus DS a probablement contribué aux problèmes actuels .
- **Le plan ne doit pas amener à supprimer des emplois pour prendre des sous-traitants à la place.** De ce point de vue, là aussi, les déclarations de la Direction nous inquiètent .
- Enfin, le plan permet-il de se limiter à du volontariat ? Pour y parvenir il faut des mesures d'accompagnement généreuses. Le Groupe Airbus en a les moyens. **L'absence de licenciements contraints sera bien évidemment une ligne rouge pour la CFDT.** La CFDT sera vigilante aussi sur le strict respect du volontariat, sans pression d'aucune sorte sur les salariés que l'on souhaite voir partir. Or dès maintenant, sans attendre le détail du plan, des salariés nous font part de pressions qu'ils subissent (« *tu n'as plus de travail, il faut que tu te trouves un nouveau poste* »), qui parfois sont proches d'une forme de harcèlement. Ces méthodes sont inacceptables et la CFDT ne les acceptera pas : **trouver un poste aux salariés qu'il faut éventuellement reclasser est de la responsabilité de l'employeur** .

LA CFDT ORGANISERA UNE RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE EN DÉCEMBRE POUR VOUS PARTAGER LES INFORMATIONS QUI AURONT ÉTÉ DONNÉES EN ECADS, EN CSE-C ET EN CSE-E.