



## Accords de compétitivité et maintien dans l'emploi

La direction renvoie la responsabilité des suppressions d'emplois aux organisations syndicales en proposant l'éventuelle signature d'accords de compétitivité. Pour autant, au-delà du chantage à l'emploi, inacceptable de la part d'un groupe qui fait de très larges bénéfices, on ne saurait dévoyer la loi. En effet :

- ⇒ Des aménagements peuvent être trouvés par voie d'accord en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles ». Est-ce le cas ?
- ⇒ Ce type d'accord a une durée maximale de 2 ans.
- ⇒ Il y a interdiction pour l'employeur de licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord.
- ⇒ L'accord doit prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés,
- la nature des engagements réciproques et en particulier le périmètre concerné par le maintien de l'emploi,
- les modalités de suivi de l'évolution et de la situation économique de l'entreprise,
- une clause de retour à meilleure fortune précisant les conséquences d'une amélioration de la situation économique à l'issue de l'accord ou avant son terme.

## Politique économique et financière

- ⇒ Tirer parti du crédit d'impôt recherche et autres subventions pour favoriser l'emploi en France dans l'innovation.
- ⇒ Tirer parti du crédit d'impôt compétitivité emploi pour le maintien et le développement de l'emploi en France.
- ⇒ Assurer aux partenaires sociaux la transparence requise par la loi sur l'utilisation des fonds publics.

## À qui s'adresse ce manifeste ?

- Aux salariés d'Airbus Group pour leur apporter notre vision, nos analyses et nos propositions sur le projet de la direction.
- À la direction et aux membres du Conseil d'administration d'Airbus Group qui se doivent d'écouter aussi les salariés et leurs représentants !
- À nos dirigeants politiques et aux pouvoirs publics en général, pour qu'ils prennent la mesure des enjeux de l'avenir d'Airbus Group et plus généralement de la filière aéronautique et spatiale en France.
- Aux médias et relais d'opinions nationaux, européens, internationaux pour informer le grand public des enjeux de la filière aéronautique, espace et défense et de son importance sur le plan économique, mais aussi dans les territoires et bassins d'emplois.

## CONTACTS CFDT

### Airbus Group - EADS

Didier HACQUART (coordinateur)

Mobile : 06 89 24 70 26

Courriel : didier.hacquart@eurocopter.com

Jean-Marie PEETERS (coordinateur adjoint)

Mobile : 06 89 36 91 79

Courriel : jean-marie.peeters@cassidian.com

### Fédération CFDT de la métallurgie

Jean MAURIÈS (secrétaire général adjoint)

Mobile : 06 77 61 46 41

Courriel : jean.mauries@fgmm.cfdt.fr

49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

www.fgmm.cfdt.fr / 01 56 41 50 70

www.cfdt.fr/fgmm

# MANIFESTE pour AIRBUS GROUP ex EADS



AIRBUS GROUP

## POURQUOI CE MANIFESTE ?

Un manifeste est une déclaration publique écrite pour exprimer des avis et idées en vue d'une seconde étape de concrétisation.

La CFDT Airbus Group (ex EADS) publie ce manifeste afin de contribuer au débat sur l'avenir de notre entreprise. La direction d'EADS opère un changement de stratégie au travers d'un grand projet de restructuration de sa branche Espace et Défense avec à la clé 5 800 suppressions de postes. Simultanément, le groupe EADS est rebaptisé « Airbus Group » et ses activités concentrées dans trois divisions « Airbus Defence & Space », « Airbus Civil Aircraft » et « Airbus Helicopters ». Ce n'est qu'une première étape avant une revue de portefeuille de l'ensemble des activités du groupe (Aerolia, Sogerma, ATR, SECA, etc.), avions civils et hélicoptères compris.

## AIRBUS GROUP, UNE ENTREPRISE NORMALE ?

EADS, Airbus Group depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, n'aurait jamais vu le jour sans une forte implication des pouvoirs politiques au niveau français, à la fin des années 50 avec la Caravelle et des années 60 avec l'avion supersonique franco-britannique Concorde, puis au niveau européen en 1970 avec la création du Gie Airbus et le vol du premier Airbus en 1972 et sans oublier le rôle déterminant de la France dans les lanceurs Ariane. Si Tom Enders, le PDG a pour objectif de transformer EADS en une « entreprise normale », ce n'est pas cette logique « d'entreprise normale » qui aurait permis d'aboutir à un groupe industriel européen majeur en 2014 !

## LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS AIRBUS GROUP...

L'État français ne peut pas se désengager de ses responsabilités sur l'avenir d'Airbus Group. Il participe aux prises de décisions avec ses deux représentants au Conseil d'administration. Il est aussi partie prenante au travers de ses commandes (A400M, drones...) pour la Défense nationale, de ses choix de politique industrielle et dans les domaines de la Recherche et de l'Espace (Ariane 5ME, Ariane 6, etc.) et du soutien qu'il entend donner à l'export. Par ailleurs, le programme M51 est au cœur de la force de dissuasion nucléaire française, ultime garantie de la souveraineté nationale.

## UNE NOUVELLE STRATÉGIE POUR AIRBUS GROUP ?

La direction d'Airbus Group après avoir recherché son indépendance vis-à-vis des états, met aujourd'hui en avant la « nécessité » de répondre aux « exigences des marchés financiers » pour trouver des « investisseurs ». Ces « investisseurs » n'ont d'ailleurs pas été déçus après l'intervention des dirigeants d'Airbus Group à Londres et l'engagement de redistribuer 30 à 40 % des bénéfices en dividendes. Tom Enders a su aussi les rassurer sur la trésorerie du groupe malgré l'enveloppe de près de 4 milliards d'euros dédiée au programme de rachat d'actions (et déjà largement entamée pour permettre les sorties du capital de Lagardère et Daimler...)

## UNE VISION CFDT

Nous ne contestons pas la nécessité pour une entreprise de trouver des investisseurs et d'être bénéficiaire, mais cela doit être, en priorité, au profit de son développement afin d'assurer sa pérennité et, en aucun cas, au détriment des salariés, ni des sous-traitants et fournisseurs. Aujourd'hui, la communication de la direction d'Airbus Group est uniquement tournée vers les « marchés financiers » et les investisseurs et n'offre pas de perspectives sur les projets d'avenir pour le groupe. C'est pourquoi la CFDT, fidèle à sa pratique, qui allie contestation et propositions pour la défense des intérêts des salariés et de l'entreprise, présente dans ce manifeste des analyses et propositions pour l'avenir d'Airbus Group et de la filière aéronautique et spatiale en France et en Europe. Ces réflexions sont là pour alimenter le débat.



## Limites et conséquences de la nouvelle stratégie

- Un **repli sur soi** paradoxal justifié par une grande **fragmentation des dépenses militaires** en Europe, par ailleurs en baisse.
- La « nouvelle stratégie » se limite à **piloter le résultat**, sans réelle vision industrielle.
- Une **absence de plan de croissance** pour viser les marchés militaires mondiaux qui se développent.
- Une **maximisation du cash au bénéfice des actionnaires** plutôt que des investissements forts pour le groupe et son développement.
- ⇒ La stratégie est-elle de suivre le **modèle Boeing** et d'abandonner le **modèle Airbus** qui a fait le succès de l'entreprise ?

## Réalités sur la concurrence

- L'argumentaire de la performance d'un **EBIT à 10 %** est réducteur :
  - Le **taux de marge** n'a de sens que rapporté aux capitaux engagés : la rentabilité est le principal critère d'appréciation des investisseurs.
  - Le **benchmark financier** a des limites, liées à des référentiels différents : référentiel comptable, réalité industrielle, référentiel économique (portefeuille d'activités, équilibre civil/défense, cycle industriel...)
- **Airbus et Boeing n'appliquent pas les mêmes normes comptables** et les résultats ne sont pas directement comparables.
- EADS est positionnée à 75 % sur l'aéronautique civile, contrairement à **Boeing (50 %)**, dont une partie de l'activité défense est indirectement subventionnée par la puissance publique, avec des contrats à **marges garanties**.
- Les objectifs financiers fixés à court terme (10 % d'EBIT en 2015) sont très au-delà de la **profitabilité historique** du groupe.
- ⇒ **Quels sont les gains estimés du plan de restructuration ? Que pèsent les 5 800 suppressions de postes dans ces gains ? La direction a refusé de répondre à la question le 9 décembre 2013.**

## La gouvernance d'Airbus Group

- Face aux **dérives de ces dernières années** après la création d'EADS (scandale des stocks options, délits d'initiés, etc.) et au système très avantageux d'intéressement mis en place **pour environ 1 800 cadres dirigeants** (253 millions d'€ provisionnés au titre des « Long Term Incentive Plans », système qui a remplacé les stocks options), il y a nécessité d'établir un **pacte de confiance** entre les salariés et les dirigeants pour :
  - ⇒ Donner au **Conseil d'administration (CA)**, les moyens de garantir l'exemplarité du groupe.
  - ⇒ Mettre en place des **administrateurs salariés** au CA et dans tous ses comités.
  - ⇒ **Rendre périodiquement des comptes aux salariés** sur tous les résultats, bons et mauvais, afin de permettre d'infléchir les décisions.
  - ⇒ Instaurer des **critères sociaux** dans les indicateurs de bonne gouvernance des dirigeants.
  - ⇒ Ramener à un taux raisonnable le **ratio entre la rémunération des dirigeants (LTIP compris) et celle des salariés** de base.
  - ⇒ Corréler la part variable des hauts dirigeants aux résultats du groupe sur plusieurs années (plan stratégique).
  - ⇒ Mettre fin aux **retraites chapeau** et surcomplémentaires à la charge de l'entreprise.

## Airbus Defence & Space (ADS)

- **730 suppressions de postes chez Astrium** en France seraient liées à la baisse des charges et **340 aux synergies** de la future branche ADS.
  - ⇒ **Ces baisses de charges annoncées ne seraient-elles pas surtout l'expression d'une recherche de baisse de coûts imposés sans relation réelle avec le carnet de commandes** (activités Ariane et Satellites notamment) ?
- **160 suppressions de postes chez Cassidian en France** seraient liées à la baisse des charges et **200 aux synergies** de la future branche ADS.
- **Au niveau européen, 2 700 suppressions de postes** seraient liées aux baisses des charges et **2 590 aux synergies** générées par la future branche ADS.
  - ⇒ Où sont les **synergies envisagées** dans les activités Espace et Défense, entre des activités aussi disparates qu'un satellite et un A400M ?
  - ⇒ Comment fonctionnera la **future organisation matricielle d'une grande complexité** qui mixe des activités qui ont aussi peu de rapport entre elles ?
  - ⇒ Les **synergies commerciales** restent à démontrer vis-à-vis de clients très différents : militaires, institutionnels, privés.
  - ⇒ **L'organisation envisagée pour les activités A400M** est aussi d'une grande complexité et résulte, selon les cas, d'une **intégration d'activités** ou de **transferts d'activités sans mutation de personnel**.

## Synergies dans les fonctions RH et Finance

- **304 suppressions de postes concernent les Services Partagés RH** (EPS, ERC, ELS) et Finance (FAS) sur les 514 prévus dans les fonctions Corporate.
  - ⇒ Alors que certains de ces Services Partagés sont en **surcharge** avec un volume important d'**heures supplémentaires non déclarées**, comment la direction d'Airbus Group peut-elle envisager de réduire les effectifs ?
  - ⇒ **L'externalisation** des activités RH et Finance des entités Airbus, Eurocopter, Astrium, Cassidian, etc. vers des **Services Partagés**, était-elle les prémices d'une externalisation totale de ces activités et à une sortie d'Airbus Group ?
  - ⇒ Alors que la mise en place des Services Partagés n'a pas amélioré le **service rendu aux salariés**, les économies continuent à être l'objectif principal. Il serait temps d'avoir un vrai bilan sur ces activités.

## Impacts sociaux pour Airbus Group et la filière

- Les impacts sociaux concernent des salariés d'Airbus Group (4 100), mais aussi des postes d'**intérimaires et CDD** (1 190) pour la future branche ADS.
  - Pour les services RH et Finance, il s'agit de 384 salariés d'Airbus Group et **130 CDD et intérimaires**.
  - La sous-traitance sera inévitablement impactée par la baisse des **activités de défense**.
    - La stratégie d'« Airbus avions civils » est de réduire son activité de développement d'avions nouveaux ce qui aura un impact sur **l'emploi et la sous-traitance d'ingénierie**.
- C'est pourquoi la CFDT demande :
- ⇒ À la direction d'Airbus Group de présenter ses **business plans à 3 ans** et plus sur sa **stratégie produits**.
  - ⇒ Que les représentants du personnel aient la **visibilité sur la politique R&D**, à court, moyen et long terme.

## Responsabilité sociale d'Airbus Group, GPEC...

- Les décisions prises, il y a plus de 20 ans, ont conduit à l'entreprise que nous connaissons aujourd'hui. Celles prises en 2013 et 2014 conditionnent les prochaines décennies. La direction d'Airbus Group a donc une **responsabilité sociale** sur l'entreprise, sur les territoires, mais aussi sur son réseau de sous-traitants et fournisseurs.
  - ⇒ **Après avoir procédé à des embauches massives** ces dernières années, la Direction découvre « brutalement », fin 2013, qu'il y a plus de 2 700 postes à supprimer. Rien ne le laissait-il présager ? Quel est l'intérêt d'avoir **des accords de GPEC** ? C'est le **dialogue social** dans l'entreprise qui se trouve remis en cause.

## Capacité des organisations syndicales à peser sur la stratégie ?

- Si en France, la loi ne protège pas autant les salariés qu'elle le fait en **Allemagne** avec la **codétermination**, rappelons néanmoins les exigences de la loi française :
  - ⇒ **L'information/consultation des CCE/CE doit précéder la décision du chef d'entreprise.**
  - ⇒ Les CCE/CE doivent recevoir des **informations précises et écrites** transmises par le chef d'entreprise.
  - ⇒ Les CCE/CE peuvent formuler **des observations, avis et vœux**, auxquels l'employeur doit apporter **des réponses motivées**.
  - ⇒ Les CCE/CE doivent rendre un avis motivé sur le projet présenté.
  - ⇒ **La stratégie de l'entreprise** doit désormais faire l'objet d'une **consultation des CCE/CE**.
  - ⇒ Les CCE/CE peuvent désigner **des experts indépendants**.
  - ⇒ **C'est en faisant vivre les instances**, en s'appuyant sur **des élus indépendants des directions, des avis des experts** et en étant unis que l'on peut infléchir le projet d'une direction...

## Réalités sur le coût du travail en France

- Suivant la dernière étude Roe-Rexecode (proche des organisations patronales) de septembre 2013, le **coût d'une heure de travail dans l'industrie en France est de 37,07 € contre 37,17 € en Allemagne**.
- Suivant Eurostat (2011), la **productivité de la France par heure travaillée est de 45,10 € en France contre 42,30 € en Allemagne**.
  - ⇒ **Les coûts du travail en France et en Allemagne sont donc globalement équivalents**. Si la direction veut engager un débat sur le coût du travail, elle se doit à une **totale transparence sur le sujet**.
  - ⇒ **Le coût du travail n'est certainement pas la seule variable d'ajustement** et toutes les **mesures d'économies** doivent être recherchées au préalable.