



Industrie aéronautique & spatial **EXIGEONS**

150 000 embauches en France dans les 5 ans **Pour répondre aux besoins et assurer l'avenir**

Encore une fois le salon du Bourget offrira au monde une formidable vitrine industrielle, de savoirs faire humains, de maîtrise technologique et technique. Dans cette démonstration, il est incontestable que l'industrie française tient toujours une place majeure. Elle est présente dans tous les secteurs (aéronautique civile et militaire, Espace, électronique, défense et sécurité).

Il est nécessaire de rappeler que cela tient en premier lieu aux compétences, aux savoirs-faire, à la maîtrise d'œuvre acquis et transmis par des générations d'hommes et de femmes ayant conquis des statuts élevés à partir de revendications sociales et salariales fortes.

C'est également le fruit des choix politiques forts décidés au lendemain de la Libération pour donner à la France les moyens de sa souveraineté et d'en faire une puissance économique indépendante. L'industrie aéronautique, mais également d'autres (sidérurgie, navale, ferroviaire...) étaient considérées comme des enjeux majeurs pour répondre aux besoins économiques et sociaux du pays.

Ainsi, la France s'est dotée d'une industrie placée sous une maîtrise nationale (Aérospatiale, Snecma, Onera, Dassault...). Il a fallu, pour sa réussite, des soutiens citoyens forts. Les salariés et la CGT ont joué un rôle déterminant notamment avec des luttes et manifestations pour l'engagement des grands programmes comme Concorde, Ariane, Airbus, Rafale...

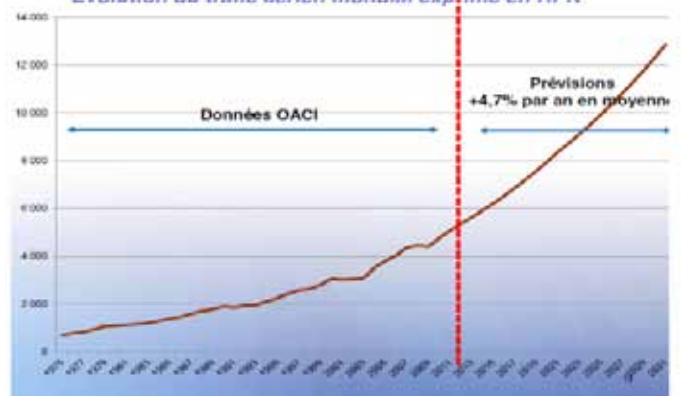
C'est dans cette dynamique de développement et maîtrise industriels qu'aujourd'hui la CGT inscrit ses réflexions et propositions.

La CGT a évalué le besoin à 150 000 créations d'emplois dans la filière en France d'ici 5 ans. En effet, les carnets de commandes atteignent des niveaux exceptionnels, sans parler des besoins grandissants en maintenance des avions.

*L'aéronautique
et le spatial
ne connaissent pas
la crise :
30 000 avions
sont à construire
d'ici 20 ans.*

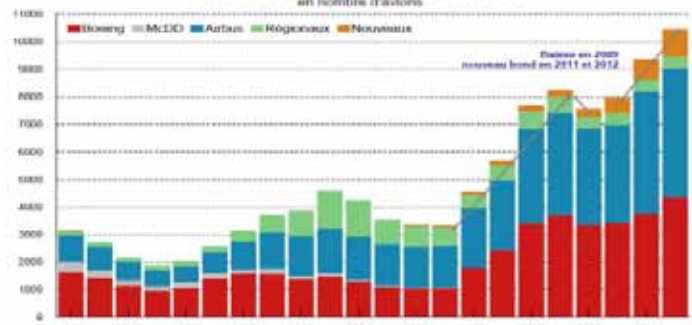
Un potentiel civil exceptionnel

Evolution du trafic aérien mondial exprimé en RPK



CARNET DE COMMANDES

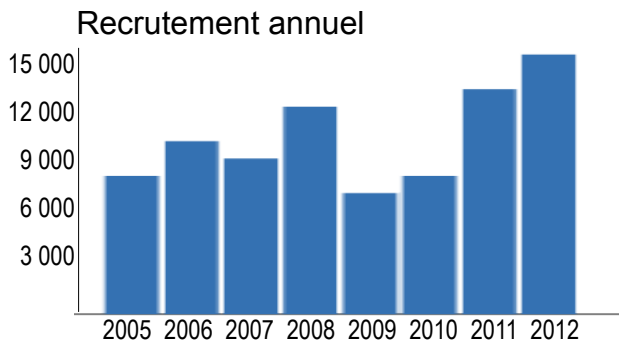
en nombre d'avions



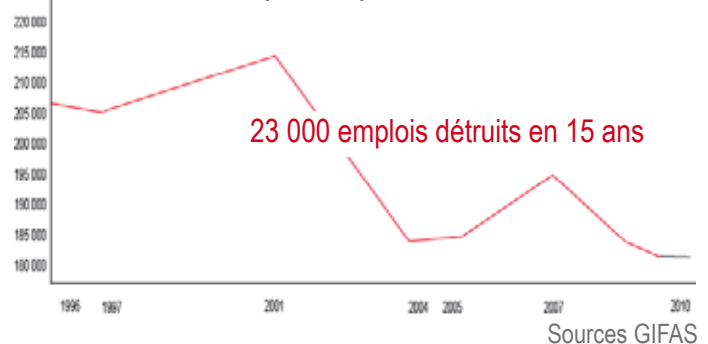
Une politique d'emploi déficiente

Les pertes d'emplois

La CGT a dénoncé les 23 000 pertes d'emplois en 15 ans, dans l'Aéronautique et le spatial. Aujourd'hui, nous nous félicitons du retour de l'embauche. L'effectif global 170 000 emplois directs en 2012 (+5% sur 2011) et 140 000 emplois indirects. Mais c'est insuffisant. La création nette d'emplois n'est que de 8 000 emplois compte tenu des départs et externalisations.



Evolution de l'emploi depuis 1996



Les carences de recrutements

Le GIFAS (Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et spatiales) fait état de difficultés pour recruter avec des métiers dits « en tension ». Ils touchent, selon lui, les ingénieurs (électronique de puissance, calcul, systèmes, architecture logiciel..) mais la fonction production est la plus sensible dans la mesure où les exigences sont de plus en plus fortes en termes de d'expériences acquises, polycompétence et responsabilités. On trouve ainsi une gamme très large de métiers comme des opérateurs et programmeurs CN, chaudronniers et soudeurs aéronautique, tourneurs-fraiseurs, rectifieurs, mécaniciens, contrôleurs.

La CGT a évalué le besoin à 150 000 embauches d'ici 5 ans en tenant compte de l'ensemble des facteurs.

Cette situation est la conséquence de plusieurs facteurs :

- un désengagement des grands groupes de l'aéronautique, depuis des années, dans les centres d'apprentissages spécifiques (Airbus, Snecma, Eads...),
- une dévalorisation dans la reconnaissance des qualifications (salaires, évolutions de carrières),
- une carence d'une véritable gestion prévisionnelle intergénérationnelle des emplois (embauche tout au long des années avec transmission des savoirs) et des budgets de formation qualifiante nettement insuffisants.

La difficulté réside également dans leur recherche d'embauches de personnel immédiatement opérationnels. Le court terme l'emporte sur l'investissement à long terme et la formation professionnelle. La précarité de l'emploi se développe avec le recours aux salariés intérimaires (**10 000 annoncés par le GIFAS**) ou en CDD mais aussi avec un essor des apprentis comme manne d'exploitation à bas coût et sans perspective d'embauches. Les heures supplémentaires, celles écrêtées et les dépassements d'horaires pour les forfaitisés explosent représentent des milliers d'emplois tandis que les systèmes d'horaires atypiques (décalés, VSD, SD...) se généralisent.

La CGT revendique

- Des plans d'embauches en CDI pour l'ensemble des métiers de l'ouvrier à l'ingénieur.
- L'embauche immédiate en CDI des 10 000 intérimaires (+30% selon le GIFAS).
- L'arrêt des heures supplémentaires structurelles
- Des embauches accompagnées de formations qualifiantes.
- Des embauches pour pallier l'amplification des heures supplémentaires.
- L'embauche des jeunes en contrats d'apprentissages.

3

Raisons d'exiger 150 000 embauches

Les perspectives de croissance ne se démentent pas, les produits sont de plus en plus sophistiqués et les progrès techniques, technologiques émerveillent toujours plus. Mais cette réalité en masque une autre, celle vécue par les hommes et les femmes au sein même des entreprises.

› Conditions de travail

Des politiques d'embauches à minima, dans une situation en pleine croissance de charges, amènent à des augmentations de cadences, intensification du travail ou du temps de travail. Dans de nombreux secteurs nous atteignons la rupture. Elle se manifeste sous plusieurs aspects : augmentation des arrêts de travail (notamment de longue durée) pour des raisons psychiques (surmenage, stress, dépression) ou physiques (Troubles Musculo Squelettiques). Il n'est plus possible de considérer cette situation comme inévitable. Il est nécessaire de s'attaquer à la racine du mal : des effectifs insuffisants.

› Maîtrise des savoirs et des savoirs-faire

Ce second volet est inséparable du précédent. En effet, dans cette logique de rentabilité financière, l'externalisation des activités, des études à la production, ne cesse de se développer. Mais les déboires techniques s'accroissent du fait même de cet essaimage. L'objectif de gain financier l'emporte sur la qualité et la fiabilité.

Sur cette question, les grands donneurs d'ordres (Airbus, Safran, Thales, Eurocopter, Dassault ...) sont les pilotes de cette stratégie d'externalisation. Ils se l'appliquent à eux-mêmes, mais ils contraignent également les sous-traitants à les suivre dans cette recherche effrénée du low-cost.

Les pays « au moins disant social » (salaire, santé, statut, syndicat, liberté ...) avec en prime des exonérations fiscales défiant toute concurrence et des infrastructures bien subventionnées sont les premiers destinataires (Tunisie, Maroc, Mexique, Singapour, pays de l'Est de l'Europe...). Viennent ensuite, pour des raisons de parité monétaire €/\$, les USA et le Canada.

C'est par cette conception d'une chaîne industrielle (Supply chain) éclatée sur la planète que nous assistons à une perte de maîtrise industrielle. Tous les programmes sont impactés. Les plus révélateurs ont été ceux de l'A380 mais c'est aussi aujourd'hui ce qui met à l'arrêt sur plusieurs mois les Boeing 787. La perte des savoirs-faire est accentuée par la question du déficit d'embauches.

› Salaires et social

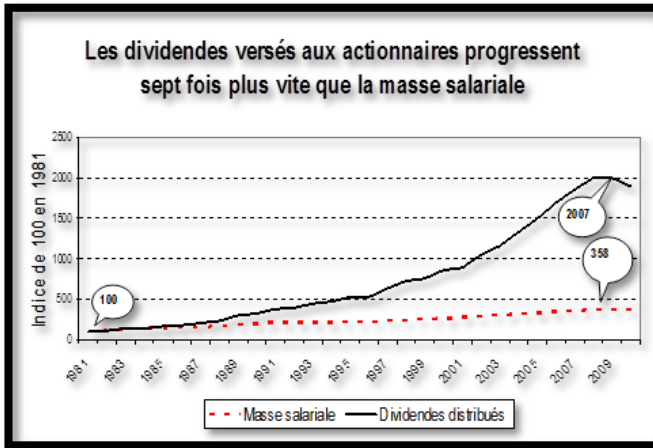
L'histoire de cette industrie, sa performance et son rang mondial sont directement liés à un fort contenu social et salarial. L'innovation, la création, la qualité et la fiabilité des produits l'exigent. Les produits aéronautiques de hautes technologies et les plans de charges record, devraient générer une formidable dynamique de croissance économique et sociale. C'est pourquoi encore une fois nous voulons redonner à l'entreprise son sens premier, celui de répondre aux besoins humains. **Investir dans les salaires et le social c'est redonner ce sens et garantir l'avenir.**

“ Pour répondre aux besoins de cette industrie, des plans d'embauches à hauteur de la charge sont cruciaux; Ils déterminent notre avenir. ”

L'argent existe pour créer des emplois

L'ampleur des capacités de financement des grands groupes de l'aéronautique et du spatial.

Plus de 600 milliards d'€ de carnets de commandes...



Le lancement d'un programme de l'aéronautique ou du spatial nécessite un financement important, c'est pourquoi les Etats sont sollicités.

Mais ces aides doivent être impérieusement sous conditions (embauches CDI, conditions sociales, salariales, ...) et soumises à un contrôle public et des organisations représentatives des salariés.

Ces aides doivent être précisément des leviers de développement territorial. Actuellement, les grands groupes se comportent en véritables prédateurs dans l'acquisition de ces budgets par les pressions qu'ils exercent sur le réseau de sous-traitance.

Nous avons besoin de remettre les choses dans le bon ordre pour tous. Portons des exigences pour que ces investissements servent à répondre aux besoins des salariés et citoyens.

« Pour répondre aux besoins et assurer l'avenir, 150 000 embauches en France dans les 5 ans sont nécessaires pour remettre l'industrie, l'entreprise, le travail au cœur de la société comme outils de développement humain et économique »

| | EADS | | SAFRAN | | DASSAULT | | THALES | |
|---------------------|------------|------|-----------|--------|------------|--------|------------|---------|
| Chiffre d'Affaires | 49Mds€ | +15% | 13,6 Mds€ | +15,5% | 3,941Mds€ | +19% | 14,16 Mds€ | +8,70% |
| Résultat net | 1,23 Mds€ | +19% | 1 Mds€ | +55% | 0,510 Mds€ | +63% | 0,927 Mds€ | +23,80% |
| Carnet de commandes | 566,5 Mds€ | +5% | 48,5 Mds€ | +11% | 7,991 Mds€ | +9% | 29,6 Mds€ | -3% |
| Trésorerie | 12,3 Mds€ | +5% | 2,2 Mds€ | +37% | 3,76 Mds€ | +15% | 1,5 Mds€ | +800% |
| Dividendes | 496M€ | +30% | 400 M€ | +55% | 9,30M€ | +9% | 178 M€ | +13% |
| Effectif (Monde) | 140 045 | +5% | 62 500 | +0,5% | 11 584 | +0,10% | 65 992 | -3,41% |

Le problème, ce n'est pas les charges de travail mais la finalité de l'entreprise

Une entreprise est pleinement efficace quand elle vise à répondre aux besoins des hommes et non lorsqu'elle devient l'outil de profitabilité pour une classe sociale de nantis. Voilà où nous posons le débat d'aujourd'hui dans la crise profonde dans laquelle s'enfonce l'Europe et le Monde. Une alternative pour un vrai développement est possible en faisant le bon diagnostic de la situation (atouts, blocages, contradictions) et en changeant les critères des raisonnements actuellement en vigueur.

Si l'aéronautique est en croissance aujourd'hui, veillons à l'orienter vers une politique d'investissements portée vers l'avenir, qui associent l'emploi qualifié et bien rémunéré, l'innovation technologique, la recherche et le développement en lien étroit avec la modernisation de l'outil de production. C'est ainsi que les formidables atouts dont dispose notre filière ne seront pas dévoyés et gaspillés et contribueront durablement à la création de richesses utiles aux populations.

Les moyens de cette alternative existent. A nous d'impulser la volonté de changer l'ordre des choses. La CGT appelle les salariés, les élus et les citoyens à ouvrir concrètement ce débat dans nos entreprises et dans nos régions.

Débattons-en dans nos entreprises