



Réorganisation d'AIRBUS Group

Un choix clair entre deux visions en conflit d'intérêts :

- 1. Le modèle Financier sur le très court terme**
- 2. Le modèle Industriel pour construire le futur**

Edito : Réorganisation ou changement de modèle ?

Le groupe **EADS** change de nom et devient **AIRBUS GROUP**. Mais cette modification s'accompagne d'une réorganisation profonde dont l'effet majeur immédiat est la volonté de **supprimer 5800 emplois**. Elle vise des objectifs purement financiers et orientés vers les actionnaires, au détriment d'une vraie efficacité de développement industriel, social et de l'emploi.

Mais revenons un instant à l'histoire du groupe.

La Société nationale industrielle aérospatiale (**SNIAS**) a été créée le en 1970 et à cette même date le lanceur *diamant* faisait ses premiers essais... C'est toute une conception **ambitieuse** du rôle et de la place de la France dans le monde autour d'un important secteur **nationalisé** qui a fait la **grandeur** des programmes **spatiaux** et de toute l'industrie **aéronautique**. Associé à un mouvement **syndical** fort et à une **CGT** très implantée, les luttes revendicatives ont permis d'imposer un **mode de développement** où l'élévation des **conditions sociales** suivait et contribuait à la **performance du secteur**. Les **statuts** des personnels des entreprises issus de cette période (*Snecma, Dassault, Airbus, Hispano, Messier, Eurocopter, Mbda...*) sont toujours des **références** pour l'ensemble du salariat même s'ils ont été rongés depuis une quinzaine d'années avec l'arrivée de nouveaux modèles de gestion dominés par la finance. La **réorganisation** de la filière en 1999, par la privatisation **d'Aérospatiale** et par la fusion avec **Matra Hautes Technologies**, a donné naissance à l'entreprise européenne **EADS**.

LES CLES DU SUCCES D'AUJOURD'HUI SONT A CHERCHER DANS LES CHOIX FORTS DU PASSE !

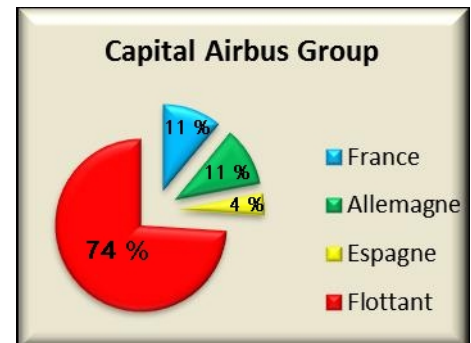
- Des **investissements** lourds grâce à des fonds publics sur plus de 30 ans à partir de 1970,
- Des bénéfiques **réinvestis** majoritairement dans la **recherche** et le **développement** de nouveaux programmes,
- Une volonté de renforcer un secteur **stratégique** et de **haute technologie**,
- Des **lancements** de grands programmes **audacieux** dans tous les domaines de ses activités : **Ariane, Concorde, Airbus, Spot...**
- **L'engagement** des salariés grâce à l'élévation des conditions **sociales** et une vision du **futur**.

Le succès actuel du groupe n'est que le résultat des efforts des citoyens et de l'engagement fort de tous ses salarié(e)s. Cet acquis industriel et social ne doit pas être dépouillé par les actionnaires !

Il est la vraie clé du succès dans la durée.

AIRBUS Group : Le modèle Financier devient écrasant en 2013 ...

- **Début 2013** : le **nouveau pacte des actionnaires** a affaibli considérablement le rôle des états. Ils se **désengagent** en acceptant d'abandonner tout droit de veto alors qu'ils détiennent 28% des parts. Dans le même temps, le **capital flottant** passe de 52% à **72%** du fait du retrait des actionnaires de référence Lagardère et Daimler (puis récemment par le passage à **74%** de flottant). Retrait largement **rétribué au prix fort par EADS** sur ses fonds propres (3,75 Mds€).
- **1^{er} trimestre 2013** : Un plan de suppressions d'emplois est lancé à **SPOT Image**, jugé pas assez profitable (??).
- **9 Décembre 2013**, EADS annonce une restructuration d'ampleur et la suppression de **5800 emplois** dans les secteurs **stratégiques** de l'**Espace** et de la **Défense**.
- Le **11 Décembre 2013** - la direction promet que dorénavant **40% des bénéfices** seront reversés aux actionnaires sous forme de **dividendes**.
- **Fin Décembre** : EADS annonce officiellement son choix de se séparer de **Test & Services** en cédant cette entité stratégique et rentable à des fonds d'investissements.
- En suivant, le groupe a annoncé le **gel des lancements de grands projets** et la **stagnation, voire la baisse des budgets R&D**. Le lancement de l'ATR90 par exemple est reporté. Aucun nouveau grand chantier n'est prévu avant 2030.



MODELE FINANCIER : PRESSER LE « CITRON » POUR LE CASINO BOURSIER

- **10% de profitabilité** de suite par des chocs de **productivité** et une **réduction de l'emploi**,
- **Rachat** d'actions, distribution de **dividendes**,
- **Optimisation fiscale** et **bénéfices** vers le **siège**,
- **Arrêt** des nouveaux **programmes** et stagnation, voire baisse de la politique de **R&D**,
- **Fusions, acquisitions, cessions, externalisations**, et autres filialisations accélérées pour tirer un **profit max**,
- **Flux tendu** », « **juste à temps** », « **stock zéro** »,
- Gestion à la baisse du **partage de la Valeur Ajoutée**,
- **Essaimage des activités** sur plusieurs entreprises ,
- **Dégradation des conditions de travail** à travers la mise en place des méthodes **LEAN** à tous les étages,
- Relation **client-fournisseur**, **évaluation** permanente,
- **Surcharge de travail** et augmentation du **risque**,
- Transformation progressive du groupe en **banque...**

→ **La perte des compétences est en jeu ! Si rien n'évolue, l'effort financier à fournir serait sans fin car la direction est actuellement sous la pression des actionnaires ultra majoritaires (74 %) !**

AIRBUS Group : un modèle Industriel à reconstruire tous ensemble...

Aujourd'hui ce groupe est face à deux défis majeurs :

- **Satisfaire le carnet de commandes** le plus important depuis sa création, en livrant les clients dans les **délais** et avec toute la **qualité** requise,
- **Se projeter** dès maintenant vers **l'avenir** en lançant de **nouveaux projets**. Tout cela exige de **nouveaux investissements financiers importants**.

→ C'est plus de **30%** des effectifs actuels qui partiront dans les 5 années. La nécessité d'un transfert des compétences est primordiale. Le recours abusif au travail en intérim (**Plus de 10 000 dans le groupe**), est une impasse.

Dans toute la filière **Aérospatiale** nous déterminons les besoins à **150 000 embauches** pour satisfaire aux **carnets de commandes (près de 10 ans d'activités)** et faire face aux départs.

MODELE INDUSTRIEL : TOUJOURS PREPARER L'AVENIR...

- Une marge financière en priorité pour les **projets**, les **investissements industriels et les statuts sociaux**,
- Un lancement continu de **nouveaux programmes de recherche et de développement autofinancés**,
- Un programme **d'amélioration des conditions de travail** pour sécuriser les projets en travaillant mieux
- Des **embauches** pour réduire précarité et risques,
- Une **Augmentation** des **salaires** liée aux compétences,
- Une **formation professionnelle** accrue et qualifiante,
- Une **amélioration continue** des conditions de travail pour réduire les risques et le coût de non qualité,
- Un **développement de services utiles** pour répondre aux **besoins de la population** : pour la gestion de l'agriculture, la surveillance maritime, le transport...

Il y a donc urgence à :

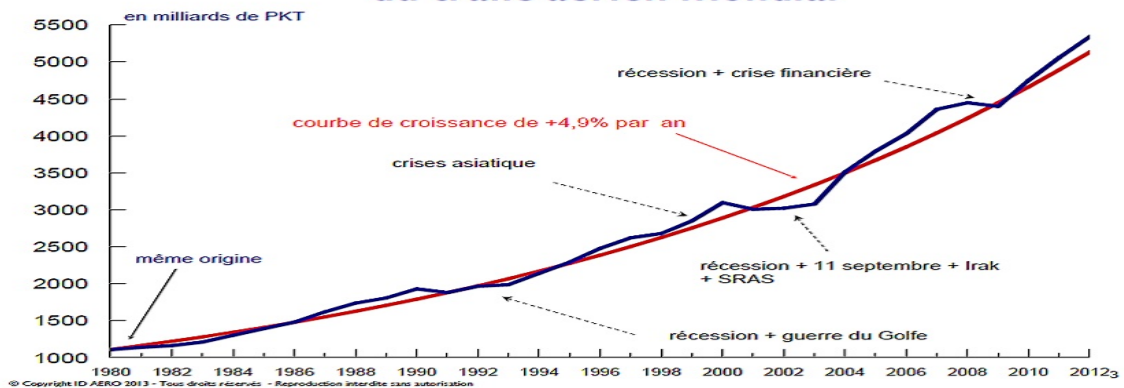
- **Créer des emplois** pour **améliorer les conditions de travail** et pour **pérenniser notre savoir-faire**
- **Avoir des politiques salariales motivantes**, qui répondent aux besoins des salariés, qui valorisent les **qualifications** et les vraies **évolutions de carrière**.
- **Investir dans des projets nouveaux** : *Beluga 330, ATR90, A320 NSR, ARIANE 6, ARIANE 5ME, une nouvelle plateforme satellite de communication...*

Pour toutes ces raisons, le projet de la direction d'Airbus Group devrait être celui d'un plan de développement orienté fortement sur l'emploi, les salaires, la formation, la recherche, l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales.

**Voici les clés d'une véritable efficacité industrielle et sociale
C'est le projet que la CGT soutient !**

Intervenons pour un modèle industriellement et socialement efficace

Poursuite de la croissance à long terme du trafic aérien mondial



C'EST LE COUT DU CAPITAL

QUI PESE SUR LA
COMPETITIVITE DE NOS
ENTREPRISES !

Voir notre dossier
spécial : [http://cgtastrium.r
eference-syndicale.fr/?cat=30](http://cgtastrium.reference-syndicale.fr/?cat=30)

LE VRAI CHALLENGE POUR
LES SALAIRES : C'EST PRES
DE 10 ANNEES DE
PRODUCTION EN CARNET
DE COMMANDES !

AGISSONS ENSEMBLE POUR PREPARER NOTRE FUTUR !

- **Gagnons** la mise en œuvre de ce projet industriel dont nous avons besoins,
- **Recrutons** dans la filière pour anticiper les départs massifs à venir et pour développer de nouvelles compétences,
- **Offrons** aux salariés un **réel épanouissement** au travail,
- **Obtenons** des **évolutions** de carrières liées aux **qualifications**,
- **Conquérons** de nouveaux **droits sociaux** pour les salariés afin qu'ils puissent intervenir dans les choix **stratégiques**,
- **Obtenons la tenue d'une table ronde** autour de la question de la filière aéronautique et spatiale avec le gouvernement.

La CGT en appelle à
la **responsabilité** de nos **gouvernements** pour renforcer la filière.

La CGT agit actuellement auprès des **pouvoirs publics** pour des mesures et des impulsions qui soutiennent le **développement de l'industrie et de l'emploi aéronautique, spatial et de défense** en France et en Europe.

*Maintenant, rien ne s'obtiendra sans s'organiser. Etre mécontent ne suffit pas.
Le syndicat est cet espace de réflexion qui permet de construire ensemble un
avenir. De très nombreux salariés ont déjà franchi le pas et se sont syndiqués en
2014 !*

➔ *Pourquoi pas toi ? Se Syndiquer est un acte citoyen, démocratique, utile pour
peser sur les décisions et enfin une vraie expérience humaine enrichissante.*

Ensemble battons-nous pour sauver notre filière industrielle !

L'AVENIR ?

B
à
t
i
s
s
o
n
s

l
e



Ensemble !