



Le dossier

Mars 2012

Filière aérospatiale,
Pour un développement
industriel, social et de l'emploi



Analyses
et propositions
CGT



Avant-propos

L'essor de l'industrie aérospatiale ouvre des potentialités de développement industriel, d'innovations sociales et de créations d'emplois sans précédent. Mais, tous les moyens ne sont pas mis en œuvre pour y parvenir. C'est d'ailleurs pour cela que nous nous battons, avec les salariés, pour que soit mise en place, dans notre pays, une véritable politique industrielle qui replace l'humain, l'emploi et la réponse aux besoins au cœur des stratégies des entreprises.

La France est un des seuls pays européens qui fait partie d'un petit cercle de pays dans le monde disposant, sur leur territoire, d'une offre aussi complète de conception et de fabrication de matériels de transports.: voitures, cars, bus, véhicules industriels/ avions, hélicoptères, fusées/bâteaux, sous-marins/trains, métros...

L'objectif de ce document est de donner notre point de vue sur cette question en alliant diagnostics, analyses et propositions.

Ce dossier éclaire sur le contexte dans lequel l'industrie aérospatiale évolue aujourd'hui. En effet, la France, par des choix politiques historiques forts d'indépendance et de souveraineté nationale durant des décennies, s'est hissée aujourd'hui parmi les pays possédant une des plus grandes maîtrises industrielles et des plus fortes capacités de recherche en matière aéronautique et spatial. En termes d'emplois, elle est la première nation européenne rassemblant à elle seule, 25% des effectifs dans ces activités.

Mais, au regard des effets de la croissance des commandes et d'un nombre important de départs en retraite dans la décennie, les besoins en embauches dans toutes les catégories devraient être d'une toute autre ampleur que les 8 000 à 10 000 recrutements annuels. Pour faire face aux défis actuels et à venir, nous estimons qu'il est nécessaire d'embaucher au moins 20.000 salariés chaque année et dans toutes les catégories à durée indéterminée et à statut.

Pour cela, c'est une autre stratégie industrielle et sociale que la CGT veut porter avec l'ensemble des salariés. C'est toute la pertinence de cette réflexion syndicale sur la filière.

Contact :

Le secrétariat FTM-CGT – Aérospatiale
01.48.18.21.42
revendicatif@ftm-cgt.fr



Sommaire

Des commandes record

Le poids de l'aérospatiale dans les exportations

La filière aérospatiale au service des besoins économiques et sociaux

Parité euro/dollar

La domination des critères financiers

Des choix différents en Allemagne et en France

L'emploi dans l'aérospatiale

Pour d'autres relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants

Repenser l'organisation et les conditions de travail

Pour un autre type de développement dans la filière

Construire des solidarités internationales

Propositions CGT



Définition de la filière Aéronautique-Spatiale-Défense

Cette filière est composée d'un ensemble de secteurs très diversifiés puisqu'elle réunit aussi bien les aéronefs, de toutes natures, que les hélicoptères, le transport spatial et les satellites. Elle est également traversée par les activités militaires comme les missiles tactiques et stratégiques ainsi que les activités drones. On la dénomme également au niveau européen, A.S.D. pour Aéronautique, Spatial et Défense. Cette filière possède la caractéristique d'être structurée sur un périmètre européen.

L'ensemble des produits de la recherche fondamentale (Onera, Cnes), de la recherche appliquée, l'étude, la conception, la production, les essais, l'entretien et la maintenance, s'inscrit dans le périmètre de la filière. Nous comptons aussi des écoles et centres de formations professionnelles spécifiques dédiés.

D'un point de vue social, la filière dépasse largement le seul champ professionnel de la métallurgie. Nous y retrouvons des entreprises d'autres professions comme le verre céramique, le textile, les bureaux d'études, les transports, les travailleurs de l'état, la chimie.

Nous trouvons trois grands types d'entreprises

- Les constructeurs comme Airbus, Eurocopter, Dassault, Astrium, Thales Aerospace qui définissent et intègrent des produits destinés à l'utilisateur.

- Les équipementiers comme Snecma (moteur), Messier (train d'atterrissage, freins), Turbomeca (turbine), Thales Avionics (calculateurs)... qui étudient, conçoivent, fabriquent et livrent des produits finis au constructeur et directement assemblés sur le produit vendu à l'utilisateur.

- Les sous-traitants constituent un ensemble considérable d'intervenants qui vont concevoir, fabriquer, livrer et maintenir des éléments destinés soit aux équipementiers soit directement aux constructeurs. Ils peuvent aussi, selon leur taille, posséder une capacité de recherche et d'étude.

En transverse à l'ensemble de ces types d'activités, il y a les fournisseurs de matières nécessaires à la réalisation d'un produit. Nous n'excluons évidemment pas l'utilisateur qui au bout de la chaîne est essentiel puisqu'il est l'élément qui permettra de reboucler entre les besoins et le produit.

p. 4

p. 6

p. 7

p. 8

p. 9

p. 10

p. 11

p. 13

p. 15

p. 16

p. 16

p. 18

Des commandes record

Dans un contexte économique caractérisé par une crise globale, avec en toile de fond la menace d'une récession pour un certain nombre de pays en Europe, la filière aéronautique possède des carnets de commandes record pour l'ensemble des secteurs de l'ASD.

Alors que l'ensemble du groupe **EADS** a réalisé 45,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2010, le montant des carnets de commandes d'**Airbus** représente, à lui seul, 400 milliards d'euros (4365 appareils) soit quasiment 10 ans de chiffre d'affaires pour le groupe dans sa totalité. (document 1). Du 1^{er} janvier au 30 novembre 2011, Airbus a engrangé 1372 commandes nettes, confirmant ainsi que 2011 sera une année record en terme de ventes d'avions.

Boeing est dans la même situation à la suite d'une série de commandes d'avions des pays émergents et de certaines compagnies américaines. Le marché des monocouloirs, des avions d'environ 150 places, est estimé à quelques 2000 milliards de dollars sur les 20 ans à venir.

Quant à **Eurocopter**, l'entreprise dispose fin 2010 d'un carnet de commandes 3 fois supérieur au montant de son chiffre d'affaires (document 2). En ce qui concerne **Astrium**, le constat est le même avec 15,8 milliards d'euros de commandes (document 3).

Le groupe **Dassault** a réalisé lui aussi d'excellentes «performances» économiques (document 4). Alors que le chiffre d'affaires a continué de croître en 2010 (dépassant les 4 milliards d'euros), la direction a imposé d'importants quotas de chômage partiel dans des établissements tandis que d'autres ont connu des heures supplémentaires. Au final, en fin d'année 2010, Dassault a annoncé une année historique pour les ventes de Falcon (plus de 75 avions).

Enfin, le groupe **Zodiac** lui non plus ne connaît pas la crise. Pour 2010/11, avec un résultat net de 145 millions d'euros, il annonce une augmentation de 28% de son chiffre d'affaires qui atteint 2,75 milliards d'euros et qui devrait progresser entre 15 et 20% sur l'exercice 2011/12.

Il concentre 386 millions d'euros de ré-

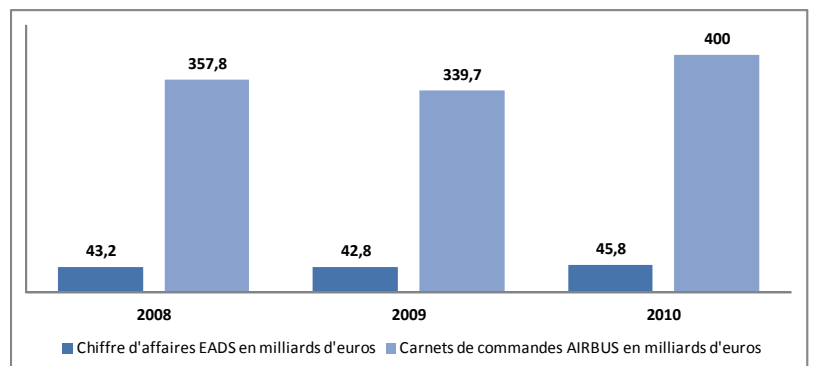
sultats opérationnels courant avec un taux de profits de 14%.

Ces quelques exemples illustrent la tendance générale dans l'ensemble des donneurs d'ordres (Safran, Thales, Dassault, Eads, Zodiac) de la filière aérospatiale. Dassault a même annoncé sur son site web « les prises de Commandes consolidées 2010 sont de 1,27 milliard d'euros » avec un chiffre d'affaires consolidé pour 2010 de l'ordre de 4,19 milliards d'euros. Par conséquent, ce sont bien **toutes les activités aéronautique et spatiale qui bénéficient de cette croissance.**

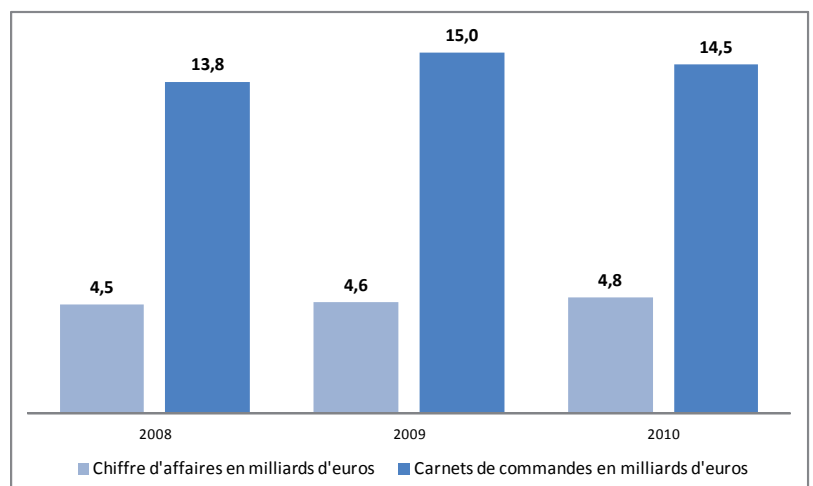
Pour la dix-septième année consécutive, les commandes dans la filière sont supérieures au chiffre d'affaires ; elles représentent environ quatre années de production.

Les carnets de commandes importants des principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique rejaillissent sur l'ensemble des aérostructures et des sous-traitants. Cette relation est d'ailleurs d'autant plus forte qu'une part croissante de la valeur et de la R&D est assurée par les sous-traitants (document 5).

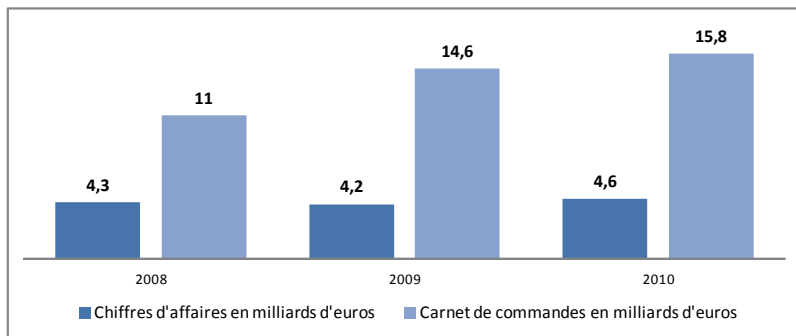
Document 1 - Chiffre d'affaires d'EADS et montant du carnet de commandes d'Airbus (en milliards d'€)



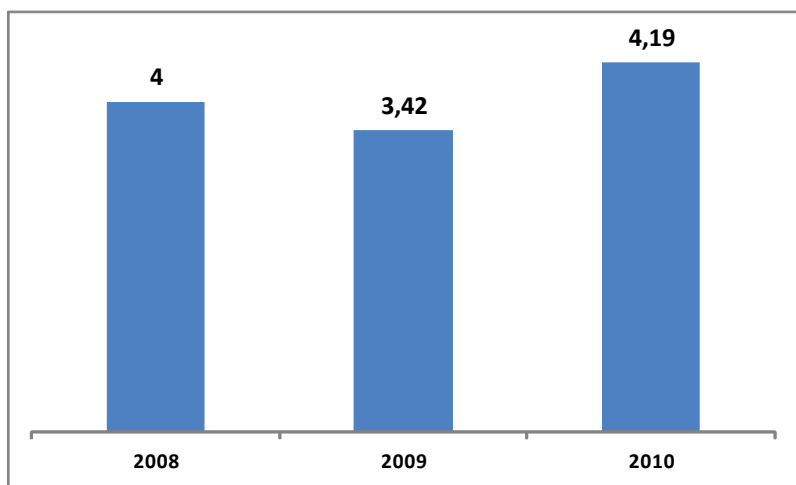
Document 2 - Chiffre d'affaires d'Eurocopter et montant du carnet de commandes (en milliards d'€)



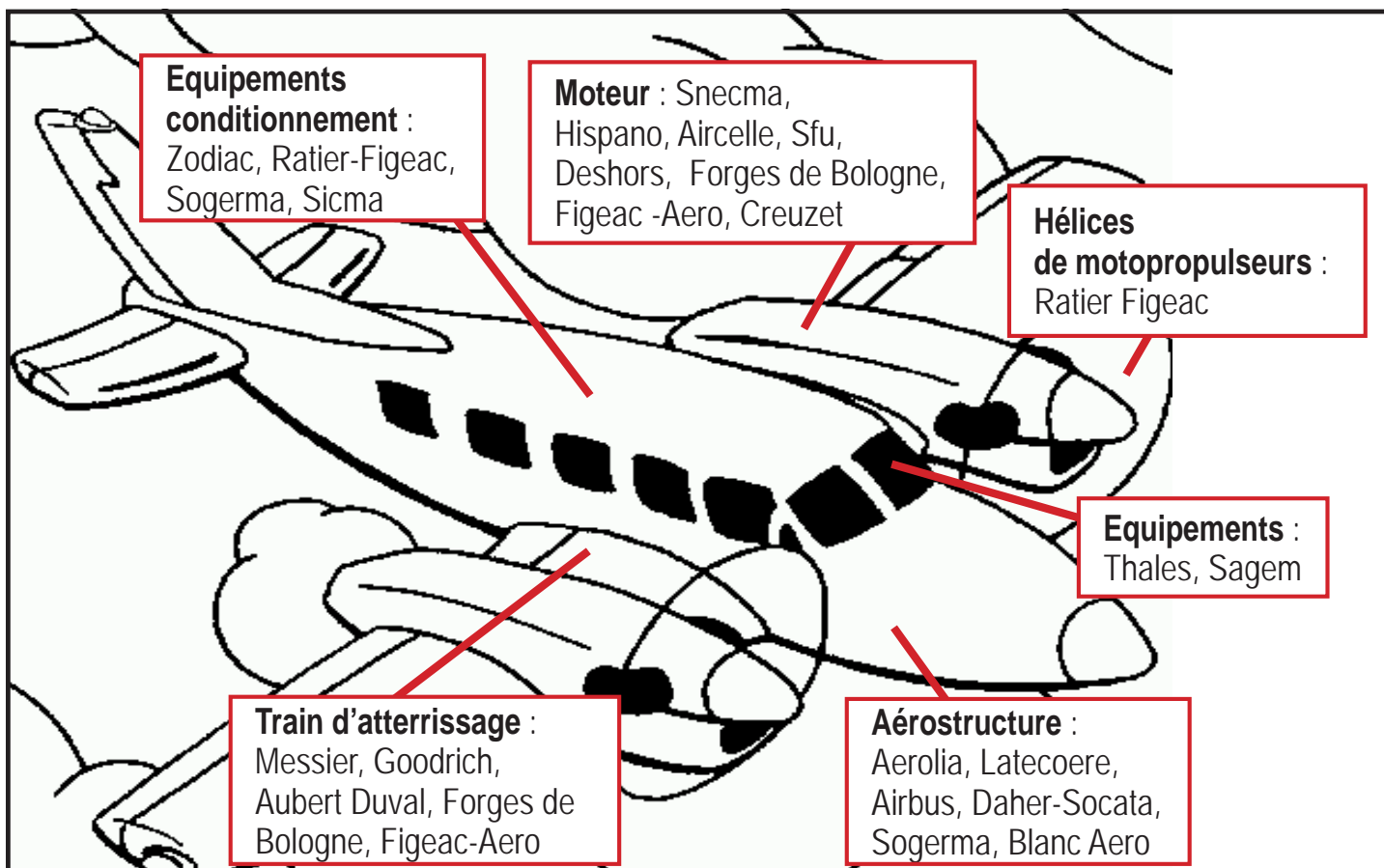
Document 3 - Chiffre d'affaires d'Astrium et carnet de commandes (en milliards d'€)



Document 4 - Chiffre d'affaires de Dassault Aviation (en milliards d'€)



Document 5 - Principaux équipementiers et sous-traitants



Le poids de l'aérospatiale dans les exportations

Au niveau européen

Le secteur de l'aérospatiale représente 2,3% du PIB européen. Près de 75% de la production est exportée faisant de ce secteur l'un des plus importants contributeurs de la balance des paiements en Europe.

La R&D mobilise plus de 12% du chiffre d'affaires et 20% des salariés de cette industrie en Europe.

Le secteur a cumulé 155 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2009, en progression de 11% par rapport à 2008, essentiellement grâce à l'aéronautique civile, puisque l'activité militaire représente plus du quart du chiffre d'affaires total du secteur.

700 000 salariés directs travaillent dans ce secteur en Europe, et plus d'un million de salariés en incluant les emplois indirects et les emplois induits. Mais l'effectif total ne progresse que de 2% par rapport à 2008.

En France

Alors que les constats alarmistes se multiplient autour du déficit commercial français de plus en plus important, force est de constater que la filière aéronautique contribue plus que positivement à la balance commerciale française, réduisant de manière conséquente les déficits (document 6).

En 2007, sur les 200 plus gros contrats français à l'export, 50 provenaient de la filière aéronautique. **Sur les 16,9 milliards d'excédents commerciaux des matériels de transport en 2009, 14 milliards proviennent de l'ASD**, alors que la filière automobile est à

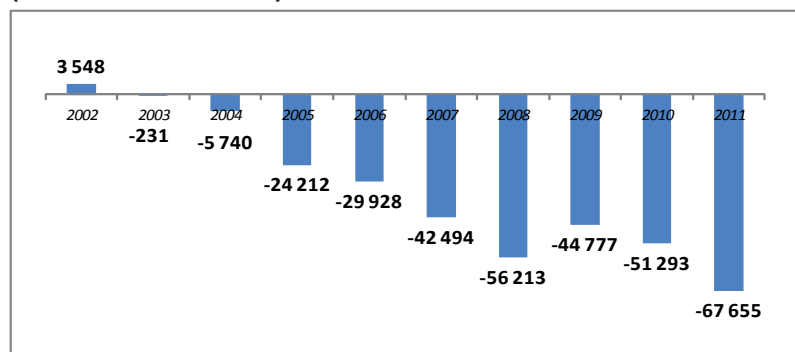
présent importatrice nette depuis 2009. (document 7)

En 2010/11, la filière a conforté son premier rôle d'exportateur français à 18 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

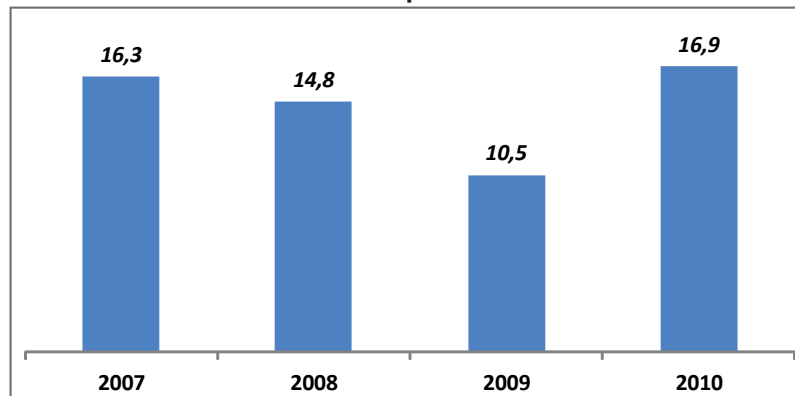
L'industrie est le secteur qui impacte le plus la balance commerciale française. Parmi les 10 plus gros exportateurs français, 7 sont des groupes de la métallurgie, parmi lesquels on retrouve 4 entreprises de l'aéronautique (document 8).

La filière ASD est aussi génératrice d'investissements de production et de R&D, puisqu'elle y investit chaque année l'équivalent de 14% de son chiffre d'affaires.

Document 6 - Balance commerciale de la France (en milliards d'euros)



Document 7 - Matériel de transport



Document 8

Palmarès des principaux exportateurs français	
1	Peugeot Citroën Automobiles SA
2	Renault SAS
3	Airbus France
4	Sanofi Winthrop Industrie
5	Airbus Opérations
6	Total Raffinage Marketing
7	Dassault Aviation
8	Snecma
9	ArcelorMittal Atlantique et Lorraine
10	Electricité de France

La filière aérospatiale au service des besoins économiques et sociaux

La puissance publique, avec un ensemble d'entreprises (Snecma, Aérospatiale) et de centres de recherche (Onera, Cnes, Cnrs...) sous sa responsabilité, **a su insuffler une véritable dynamique de l'innovation et relever des défis technologiques majeurs** comme la conception et la fabrication d'un avion de ligne supersonique (Concorde) ou la conquête de l'espace. Les savoir-faire acquis ont ouvert la voie vers les produits actuels (A380, Ariane, F7X, Hélicoptère hybride X3, moteur Leapx...).

Les centres de recherche, l'Onera et le Cnes, continuent à jouer un rôle important accumulant toute une expérience scientifique et technique inestimable qu'il convient de préserver et d'orienter vers de nouveaux défis à relever autour de toutes les questions environnementales (moteurs moins polluants, moins gourmands, moins bruyants, améliorations aérodynamiques).

La France maîtrise ainsi toute la chaîne industrielle de la recherche fondamentale et appliquée à la conception, en passant par la production, la maintenance et le service grâce à de grands groupes s'appuyant sur un réseau dense de PME et de PMI.

Cette construction et cette dynamique se fissurent en raison de la prédominance des critères financiers dans les choix stratégiques et les investissements.

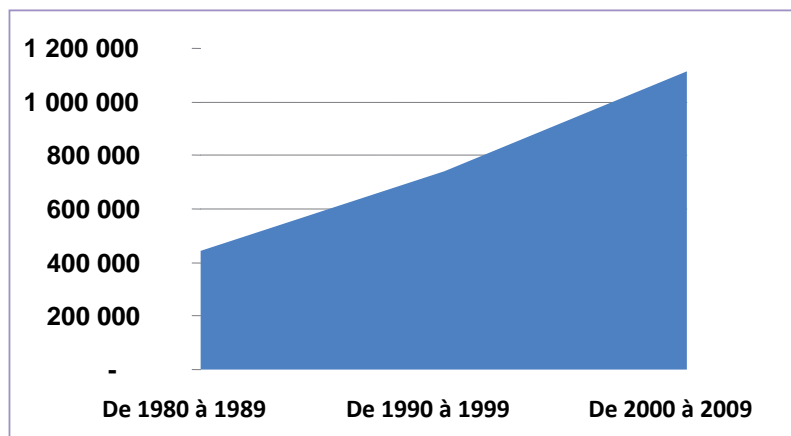
Toute la filière aéronautique est face à d'importants défis avec cette ampleur inégalée des carnets de commandes et la croissance constante du transport aérien (passagers et fret) estimée à +5% par an.

La demande et les besoins sont réels

Les aéroports français accueillaient 350 352 passagers en 1980 et 1 227 300 passagers en 2009. (document 9)

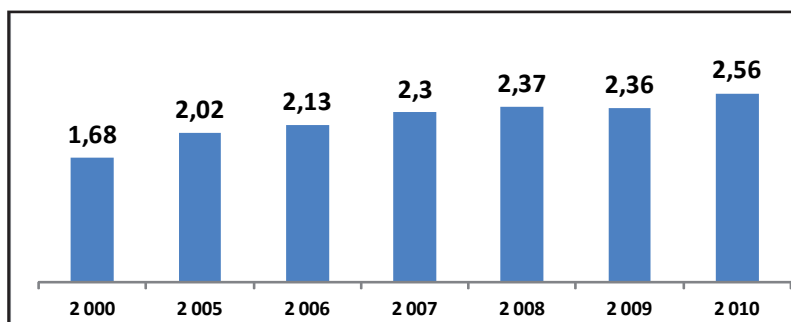
Cette évolution du marché a pour conséquence un développement des

Document 9 - Transport de voyageurs dans les aéroports français Total métropole et Outre Mer



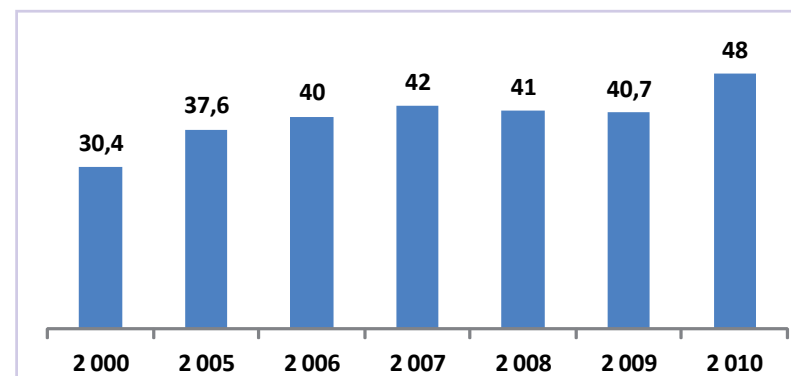
Source : service de l'observation et des statistiques (SOeS), comptes des transports

Document 10 - Trafic de passagers mondial (en milliards de passagers)



Source DGAC

Document 11 - Volume mondial de fret (en millions de tonnes)



Source DGAC

flottes aériennes donc la construction de nouveaux avions de transport de passagers. Au niveau mondial, le trafic de passagers est passé de 1,68 milliard de voyageurs en 2 000 à 2,56 milliards en 2 010. Ce qui représente près d'un tiers des habitants de la planète ont pris l'avion en 2010. (document 10) De même, le volume du fret mondial est passé de 30,4 millions de tonnes en 2 000 à 48 millions en 2010 soit une progression de 58% en 10 ans. (document 11)

Ceci démontre **des potentialités en termes de développements sociaux et de l'emploi, à la condition d'opérer de véritables changements ou ruptures pour retrouver une pleine efficacité.** En effet, les critères financiers qui dominent actuellement sont incompatibles avec l'efficacité industrielle, économique et sociale. Une approche uniquement tournée sur la réponse au marché n'est pas satisfaisante.

A la CGT

Nous posons plusieurs leviers indissociables et indispensables.

Il ne peut y avoir une réelle efficacité industrielle sans :

- Une revalorisation du travail dans toutes ses dimensions (statut, stabilité, salaire, protection sociale).
- Une politique d'embauches répondant :
 - aux charges de travail en lien avec amélioration des conditions de travail,
 - à la transmission des savoir-faire et compétences
 - à la diversité (sociale, parité,...)
- Une politique de formation professionnelle valorisante et qualifiante
- Une démocratie permettant l'expression et l'intervention des salariés dans la gestion et l'organisation des entreprises

Il ne peut y avoir une réelle efficacité économique sans :

- Une approche sur le développement du territoire ou région et même des pays dans le cadre de coopérations.
- Une approche sur l'impact environnemental dans le processus de fabrication (pollution locale, transport des pièces et matériels)

Parité euro/dollar

La parité euro/dollar est utilisée comme un prétexte pour avaliser des stratégies orientées vers la création de valeurs pour les actionnaires uniquement.

La mission confiée à la BCE, à savoir, la lutte contre l'inflation, est une mission dogmatique idéologique qui s'inscrit dans une logique ultralibérale, basée sur la théorie quantitative de la monnaie. Cette théorie suppose une dichotomie entre le monde réel et le monde monétaire. Elle suppose ainsi que toute création monétaire est synonyme d'inflation et que toute

politique monétaire n'aura pour effet que de perturber les mécanismes du marché. Cette politique inefficace n'est appliquée nul part aujourd'hui dans le monde, sauf en Europe.

Dans un contexte où l'euro s'apprécie face au dollar, la question de la parité est utilisée par les directions pour justifier les délocalisations, les réductions d'effectifs et de coûts. Combien de fois ont-elles claironné qu'il fallait installer les usines en zones dollar ? Derrière ce qui est présenté comme une nécessité pour assurer la survie des entreprises, se cache en fait une stratégie qui permet surtout de faire pression sur les salariés des pays aux acquis sociaux développés face à des déserts démocratiques et sans protection sociale.

En réalité, **les entreprises ne subissent pas aussi fortement les variations monétaires qu'elles le laissent entendre.** Ainsi EADS a prévu, depuis longtemps, **de se couvrir contre les fluctuations**

violentes du dollar en mettant en place un système d'assurance ou de garantie sur le taux de change de cette monnaie vis à vis de l'euro.

Cette assurance, en garantissant une valeur fixe de transaction sur plusieurs années, a un effet de protection à moyen terme.

Bien sûr, cette assurance a un coût. Elle fait partie d'un des moyens mis en place pour assurer nos échanges dans le monde et elle doit être perçue comme une assurance parmi tant d'autres. Ce qui a pour effet de minimiser le risque pris, comme pour toute assurance.

Il faut préciser que si les recettes d'EADS sont en dollars, une grande partie des dépenses est également en dollars.

Se plaint-on d'avoir une assurance trop chère quand on n'a pas d'accident ? **La CGT considère qu'il faut placer l'économie sur une période de temps à l'échelle industrielle, c'est à dire de long terme et non se baser sur la gestion au jour le jour comme le font les marchés financiers.**

Enfin, **en Allemagne**, le pays champion du monde des exportations **qui dispose de la même monnaie que nous, cette question de la parité euro dollar semble bien moins contraignante pour les entreprises.**



La domination des critères financiers

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 toute l'industrie aéronautique. Associé à un **mouvement syndical fort** et 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 issues 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 gestions où dominés par la finance.

La réorganisation de la filière

En 1999, la privatisation d'Aérospatiale et la fusion avec Matra Hautes Technologies, donna naissance l'année suivante à l'entreprise européenne EADS. Ce fut un tournant pour toute la filière. Ainsi, la Snecma sera ensuite privatisée et fusionnera avec Sagem pour créer la société Safran.

Ces deux grands « donneurs d'ordres », comme ils sont appelés maintenant, révélateur de leur rôle dominateur, sont désormais placés, sous le joug d'actionnaires privés avec un actionariat d'Etat toujours présent (30 % chez Safran, 15% français et 5,5% espagnol dans EADS) mais sans réelle exigence en matière sociale ni même en termes de développement industriel en France. Ainsi, EADS est rentrée rapidement après sa création dans le cartel des entreprises du CAC40 et Safran le rejoint en septembre dernier.

Les véritables politiques industrielles, à long terme, ont disparu au profit d'une dictature des critères de gestion financière. **Les objectifs industriels** de conception, d'innovation, de construction, de maintenance de produits aéronautiques qui répondent aux besoins des peuples et s'inscrivent dans le développement de l'économie et du pays, **ont été abandonnés pour faire place à des critères de gestion de profitabilité visant à maximiser les profits sur le court terme.**

Les conséquences de cette réorganisation

Auparavant, le travail en équipe, où le collectif prenait tout son sens, valorisait l'intelligence et développait une véritable dynamique autour de projets, de produits. Aujourd'hui, il est ringardisé par les méthodes de management valorisant le « high performer », mettant les salariés en concurrence, voire cherchant à les mettre en opposition. Le « Lean », venu tout droit des usines Toyota au Japon et largement déployé depuis plus d'une dizaine d'années dans la filière automobile en France, est devenu le modèle type d'organisation du travail.

Ce changement de cap impliquait une politique d'externalisation d'activités, de délocalisations vers d'autres pays, notamment à faibles droits sociaux, dans des perspectives d'abaissement des coûts. Aussi, le plan Power 08 chez Airbus, initié fin 2006 a été, à cet égard, le signal qui marquera toute la filière.

Tous les grands groupes comme EADS, Safran, Thalès, Dassault ou Zodiac mettent en œuvre aujourd'hui ces **choix et les imposent aux sous-traitants**. Les fusions, acquisitions, cessions, externalisations, et autres filialisations sont accélérées **au détriment même de véritables critères d'efficacité et de développement industriel.**

Cette stratégie n'est pas sans conséquences pour la production. Les plus grandes difficultés industrielles à sortir les appareils de nouvelles générations (A380, NH90, A400M...) dans les délais prévus résultent de la désorganisation de la production et de la fragmentation des producteurs. **Pour toutes les catégories, une dégradation des conditions de travail et globalement de la dimension sociale amène un mal vivre général.**

C'est également dans cette même période qu'un grand projet, comme la navette spatiale européenne est abandonné et que celui portant sur un système européen de positionnement par satellites, dénommé Galileo (le « GPS » européen), prend des années de retard du fait de l'incapacité du secteur privé à s'entendre sur la prise en charge du financement de ce projet à long terme.

C'est en 2007 que le projet se relance mais cette fois sous une responsabilité publique directe de l'Agence Spatiale Européenne.

Quasiment **l'ensemble des programmes, équipements, éléments ou études sont confrontés à des problèmes de délais, d'approvisionnements ou de retour qualité du fait d'une carence dans l'ensemble de la chaîne industrielle.** Le « flux tendu », le « juste à temps », le « stock zéro » assorti d'une politique de l'emploi au socle minimum et d'un essaimage des activités dans une multitude d'entreprises ou d'intervenants conduisent inexorablement vers ces déboires.

L'inefficacité est la caractéristique générale

Malgré tout, les études, les produits sortent mais au prix d'une dégradation sans précédent des conditions de travail des hommes et des femmes alors qu'en apparence nos établissements présentent des caractéristiques des plus modernes.

L'écart entre toutes les potentialités de développement, salaire, emploi, niveau social, qualification, formation que les besoins dans le monde génèrent et la faiblesse des retombées vis-à-vis des salariés et des territoires, constituent un paradoxe.

Dans le même temps, la trésorerie des entreprises, au moins des grands groupes, atteint des niveaux record, ceci pour une politique de croissance externe faite d'acquisitions d'entreprises. La trésorerie d'EADS est passée d'environ 2 milliards en 2006 à actuellement 12 milliards. **Rien n'est inéluctable, c'est le fruit de choix assumés** par ceux qui dirigent, politiques et employeurs, **pour le bien être de ceux qui possèdent la finance.** Nous pouvons inverser cette orientation **en redonnant d'autres perspectives à l'industrie**, en utilisant les moyens financiers pour revitaliser l'industrie par la création d'emplois, la valorisation des rémunérations, l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail. Il faut **changer cette logique pilotée notamment par les grands groupes donneurs d'ordres du CAC 40.**

Des choix différents en Allemagne et en France

Le poids de l'industrie dans l'économie allemande est bien plus important que dans l'économie française. Ainsi, la part de l'industrie en France devient aussi faible que celle du Royaume-Uni. (document 12)

En revanche, de part et d'autre du Rhin, **nos organisations syndicales constatent que les politiques économiques menées par nos deux pays nous amènent vers une impasse** : « Dans la dernière décennie, la croissance allemande s'est presque uniquement basée sur des excédents croissants des exportations. Ce « modèle » ne peut être simplement généralisé à l'ensemble de l'Union. Poursuivre un tel objectif ne ferait qu'exacerber les concurrences entre Etats membres, ce qui intensifierait le dumping salarial et social généralisé. L'équilibre des échanges économiques dans l'Union exige une relance de la consommation intérieure en Allemagne et un renforcement des capacités exportatrices des pays en déficit commercial comme la France » extraits de la déclaration du 4^{ème} Forum syndical franco-allemand (Berlin les 1^{er} et 2 décembre 2011, DGB (syndicat allemand), CFTC, FO, CFDT, CGT, UNSA).

Ainsi, Airbus, sur le segment de la famille A320 (75% du carnet de commande) a augmenté sa production, passant de 36 à 42 appareils/mois, en faisant le choix de baisser les cadences de 18 à 14 appareils mensuels sur la chaîne à Toulouse. Dans le même temps, la chaîne de Hambourg est passée de 18 à 25 appareils par mois entre 2011 et 2012 et la chaîne chinoise reste à 3 appareils/mois.

Ce choix, qui constitue un transfert d'activité, ne repose pas sur la question des coûts du travail puisque ceux-ci sont plus élevés outre Rhin que dans notre pays.

Dans ce cas de figure, à l'origine de ce choix, des déterminants autres que la compétitivité sur le coût du travail interviennent.

Pour la CGT, ces raisons proviennent du fait que **l'Allemagne mène une politique qui s'appuie sur sa base productrice, alors que la France fait**

le choix de privilégier les grands groupes sans se préoccuper des conséquences sur l'emploi dans notre pays.

Au-delà de cet aspect de déséquilibre qui nourrit les oppositions nationales nous y voyons également **les dangers de cette conception de spécialisation des sites autour de mono produit ou mono activité** que l'on retrouve partout sous le vocable de « **re-centrage sur le cœur de métier** ».

Dès lors l'optimisation pour dégager de la marge se fait au détriment d'une réelle efficacité. En effet, elle conduit à un essaimage des activités mais aussi à une fragilisation de chaque partie. La spécialisation réduit les capacités de réactions en cas de retournement de conjoncture. **C'est bien une diversification d'activité sur les sites, évidemment maîtrisée et adossée à une véritable politique à long terme, qui offre les plus grandes garanties de pérennisation de l'entreprise ou du site industriel.**

En Allemagne aussi, il existe de la précarité et des bas salaires

Alors que les taux de chômage (7%) et la croissance (prévision de 3% en 2011) de l'Allemagne sont montrés en exemple, derrière les chiffres se cachent une **précarisation et une paupérisation des travailleurs qui mettent à mal le modèle social allemand.**

Officiellement, l'Allemagne compte 2,9 millions de demandeurs d'emplois, soit l'un des plus faibles taux de chômage de la zone Euro dont la moyenne se

situe aux alentours de 11%. Derrière ce chiffre se cache une réalité bien plus amère pour les travailleurs allemands avec l'explosion des emplois précaires, de mauvaises rémunérations et des inégalités sociales.

Ainsi, l'intérim a explosé, passant de 180 000 en 1996 à un million de salariés en 2010. Désormais, cette forme atypique d'emplois représente plus de la moitié des embauches. Au passage, les travailleurs intérimaires sont rémunérés 30% de moins que leurs collègues en CDI. Dans la métallurgie, cette rémunération mensuelle est de 776 euros inférieurs aux salaires planchers prévus par les conventions collectives. Autre phénomène est l'importance des « mini-jobs », exonérés de cotisations, dont la rémunération ne doit pas excéder les 400 euros par mois. Créés par les lois Hartz, près de 7,4 millions de personnes ont occupé ces emplois l'année dernière, dont 4,9 millions à titre exclusif et 2,5 en complément d'un autre emploi. Plus de 12% de la population active occupe ces emplois qui devaient au départ servir de tremplin vers un CDI. Les entreprises ont préféré recourir à plusieurs « mini-jobs » plutôt que d'embaucher un travailleur en CDI.

On estime à près de 6,7 millions de travailleurs mal payés en Allemagne. Cette tendance traduit un phénomène d'augmentation importante des inégalités. Ainsi, alors que **les salaires réels ont baissé de près de 2,5%, les plus hauts revenus, les profits et les revenus du patrimoine ont augmenté de 36%.**

Document 12 - Comparaison du poids de l'industrie dans les économies européennes

en %	Allemagne	Espagne	France	Italie	Royaume-Uni
Valeur ajoutée					
2000	20,7	16,8	14,3	18,7	15,4
2007	21,2	13,4	13,9	16,9	11
2009	17,4		12	14,5	10,7
Emploi					
2000	20,7	18,1	15	22,2	15,2
2007	19	15	12,6	20,3	10,9
2009	18,4	16,1	12,5	19,3	9,8

L'emploi dans l'aérospatiale

Alors que le secteur de l'aérospatiale connaît une croissance forte de son activité, que les carnets de commandes garantissent l'activité sur des durées pouvant atteindre 10 ans, nous constatons que l'emploi ne suit pas la même évolution.

Cela s'explique, d'une part, par une intensification du travail, pour augmenter fortement la productivité que l'on mesure par une explosion des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). D'autre part, le recours systématique à des externalisations et la mise en sous-traitance de pans entiers d'activités ainsi qu'à des délocalisations dans les pays à faibles niveaux salarial et social ont bouleversé le modèle industriel de la filière.

L'emploi aéronautique et spatial représente 157 000 salariés (hors emplois liés et indirects) en 2010 (plus de 300 000 emplois au total). **Au niveau national l'emploi dans la filière diminue.** 23 000 emplois ont été détruits en 15 ans, non pas sous l'effet direct des deux crises majeures (l'après 2001 et la crise économique de 2008) mais par son utilisation par le patronat de l'aéronautique comme effet d'aubaine, alibi pour restructurer en profondeur toute la chaîne de fabrication (de l'étude à la réalisation). Le plan «Power 08» d'Airbus succédant à celui dénommé «Route 06» marque une véritable rupture dans toute cette industrie en s'alignant sur les modèles « automobile » largement développés depuis une décennie.

Toutes les entreprises se recentrent sur ce qu'elles ciblent comme étant le cœur de métier et s'engagent pour le reste sur des filialisations, cessions, externalisations ou délocalisations. La structuration des territoires se modifie notamment avec cet élément structurant que sont des « pôles de compétitivité ». (documents 15 et 16)

Concentration des emplois

10 régions concentrent l'essentiel de l'emploi de la filière ASD française cependant, suivant les régions, il existe des évolutions très contrastées.

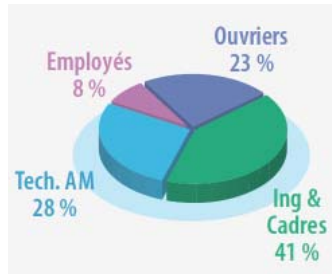
On assiste à un basculement vers le Sud de la France et la région Midi-Pyrénées tout particulièrement (document 20).

Cependant ces évolutions ne doivent pas masquer le fait qu'au niveau national l'emploi dans la filière diminue. (document 18).

Document 13 - Les effectifs en France : 157 000*

(*Effectifs estimés adhérents GIFAS au 31 décembre 2010)

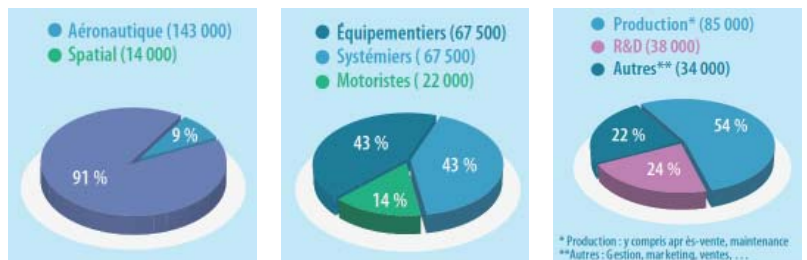
Répartition des effectifs par catégories professionnelles



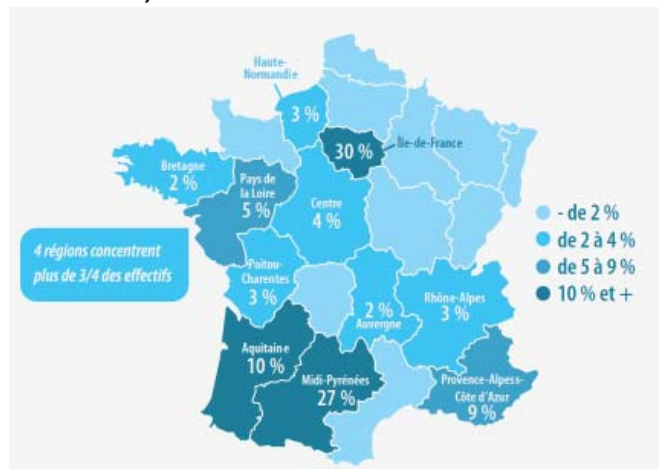
Répartition des effectifs femmes-hommes en 2010



Document 14 - Répartition des effectifs par secteur d'activité



Document 15 - Répartition par région au 31 décembre 2010 (157 000 salariés)



Document 16 - Répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle dans 4 régions en %

Région	Ingénieurs cadres	Techniciens agents de maîtrise	Ouvriers	Employés
Aquitaine	35	25	32	8
Midi-Pyrénées	54	25	15	6
PACA	52	31	11	6
Ile de France	52	27	13	8

Source GIFAS

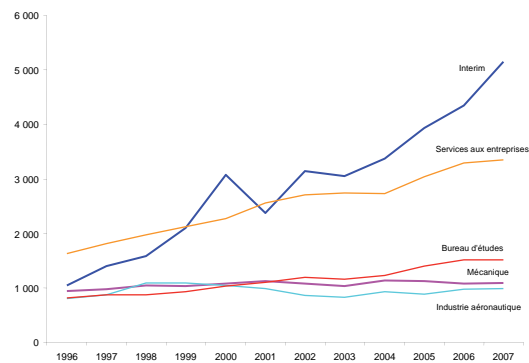
Document 17 - Concentration des emplois

Les 10 plus grandes régions aéronautiques en emplois		Variation de l'emploi entre 1995 et 2009
Ile de France	52 357	- 20 306
Midi-Pyrénées	34 381	11 260
Aquitaine	15 780	- 121
PACA	12 183	1 671
Pays de Loire	7 617	- 439
Rhône-Alpes	5 950	- 1 656
Centre	5 742	- 1 116
Normandie (hte et basse)	5 663	- 3 905
Poitou Charente	4 927	2 307
Bretagne	4 697	- 2 490

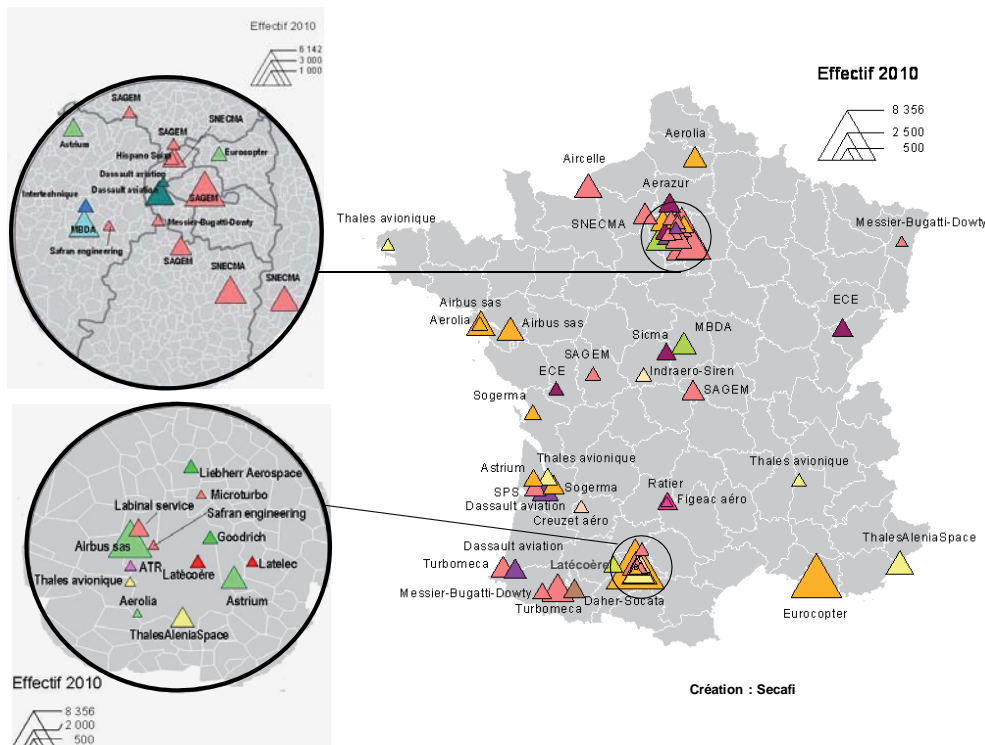
Document 18* - Diminution de l'emploi dans la filière



Document 19* - Evolution de l'emploi aéro/direct-indirect 1996-2007 en Mécanic Vallée



Document 20* - Répartition des effectifs de l'aéronautique sur le territoire national en milliers



Les contrastes sont saisissants entre les régions dynamiques et les régions qui perdent de l'emploi. Pour les régions en décroissance comme l'IDF, la Bretagne, la Normandie, la Rhône-Alpes, 34 000 emplois auront été détruits ou déplacés (Ile de France vers Midi-Pyrénées par exemple). Tandis que d'autres régions sont très dynamiques comme Midi-Pyrénées (+50% d'emplois en 15 ans) (document 17). Dès lors, 5 régions sur 26 concentrent 75% de l'emploi aéronautique et spatial. En Midi-Pyrénées, la zone d'emplois de Toulouse concentre 75% des effectifs régionaux de l'aéronautique, autour des grands donneurs d'ordres Airbus, Astrium et Thales. La région a donc bénéficié d'un triple effet (présence des grands donneurs d'ordres, externalisation des donneurs d'ordres, taux de dépendance élevé des équipementiers vis-à-vis des donneurs d'ordres) et de la création du pôle de compétitivité mondial aéronautique, espace et systèmes embarqués (« aerospace valley ») (document 20).

L'emploi dans la région Midi Pyrénées est en forte croissance mais celle-ci bénéficie de transferts d'activités vers d'autres régions comme par exemple des activités de recherches au détriment de l'Ile de France. Ces évolutions opposées de l'emploi par régions amènent à la mise en concurrence des salariés entre territoires sous fond de pertes d'emplois au total de la filière en France.

La « Mecanic Vallée », un exemple de région française « low cost »

Il s'agit d'un territoire industriel reliant 5 départements (Corrèze, Aveyron, Lot, Creuse, Haute Vienne) où se sont développées deux grandes filières : l'automobile et l'aéronautique. L'industrie aéronautique se répartie sur deux pôles majeurs autour de Brive-Tulle et de Figeac-Villefranche. 70 entreprises où 12 établissements regroupent 90% des 5 000 salariés de ce secteur irriguant la région. (document 19)

Les plans de réduction des coûts, l'essor du « risk sharing » (partage des risques), ainsi que les différentes formes du « Lean », ont accru les plans de licenciements et les fermetures de sites. En parallèle, la précarité de l'emploi explose, le travail intérimaire a été multiplié par 6 en 15 ans. La dégradation des rémunérations, des acquis sociaux et conditions de travail s'étend. L'emploi, le travail, les rémunérations, les statuts en Mécanic Vallée sont pris en étau entre les groupes qui les pressurisent et leur direction qui les met en concurrence avec les entreprises délocalisées dans des pays à bas contenu social (Maghreb, Mexique, Pays de l'est...).

Les fonds publics répondent principalement aux besoins des grands donneurs d'ordres bien installés au centre de la gouvernance du pôle de compétitivité «Aerospace Valley» où ils peuvent largement piloter les orientations. Les critères retenus ne contiennent aucune contrainte ou objectif en matière de développement de l'emploi et du social. Pour preuve, **la majorité des fonds publics est destinée à la mise en place du « lean » chez les sous traitants.** Au lieu d'être des éléments régulateurs aux orientations financières des entreprises, ces fonds publics n'ont aucune efficacité pour le développement social et économique des territoires.

Pour d'autres relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants

Du fait des stratégies axées sur le recentrage sur le cœur de métier, la sous-traitance a pris un poids déterminant dans l'industrie. Trois équipementiers de la construction aéronautique sur quatre font appel à la sous-traitance. La moitié des équipementiers sous-traitent à l'étranger.

Les établissements du secteur chimie, caoutchouc, plastiques, les fabricants de produits informatiques, électroniques et optiques et les établissements du secteur «forge, traitement des métaux, usinage» sont majoritairement sous-traitants (entre 50 et 60 %).

Le secteur des services recourt également fortement à la sous-traitance. En particulier, près d'une société d'ingénierie sur deux fait appel à un sous-traitant et dans un cas sur trois, à un sous-traitant à l'étranger.

Plus les établissements sont grands, plus le recours à la sous-traitance est fréquent : 30 % des établissements de moins de 10 salariés sous-traitent et 90 % de ceux d'au moins 500 salariés le font. Le taux de recours à la sous-traitance à l'étranger augmente également avec la taille : il varie de 7 % pour les petits établissements à 67 % pour les plus grands. Dans l'aéronautique, la défense et le spatial, la sous-traitance, les délocalisations se développent massivement en dehors de l'hexagone. Les groupes imposent à l'ensemble de la chaîne de production ou d'étude de les suivre à proximité de leurs implantations à l'étranger.

La filière face à plusieurs défis

Il y a les défis technologiques comme l'utilisation massive des matériaux composites mais également ceux liés à l'innovation dans des moteurs de nouvelles générations moins polluants (consommation, gaz rejetés, bruit).

L'organisation du travail, de la conception à la fabrication des produits et leur maintenance, est un facteur déterminant de l'efficacité d'une telle filière impliquant un grand nombre d'intervenants sur plusieurs pays. Elle constitue

en elle-même un véritable défi. Aujourd'hui le choix généralisé est celui d'une conception d'entreprises centrée sur le cœur de métier, externalisant tout le reste, développant à outrance la sous-traitance et l'utilisation d'emplois intérimaires et instaurant le dogme du « Lean » avec tous ses dérivés (manufacturing, développement, management...). Le modèle à copier est devenu celui de Boeing lui-même issu de l'industrie automobile asiatique.

Enfin la question de l'emploi répondant aux besoins de transmission des savoir-faire d'une part mais également du recrutement d'hommes et de femmes bien formés que ce soit dans les catégories ingénieurs mais aussi dans des métiers hautement qualifiés comme chaudronniers aéronautiques, mécaniciens ou techniciens, est toujours centrale.

Ces défis à relever se situent malheureusement dans un environnement où les entreprises sont essentiellement axées dans une course au profit maximum. La notion de politique industrielle vient en second plan et toujours raisonnable pour servir aux critères de rentabilité.

C'est dans ce contexte que s'établissent les relations entre les donneurs d'ordres majeurs (EADS, Safran, Thales, Dassault, Zodiac) et les réseaux de sous-traitants placés littéralement sous pression de baisse des coûts et des délais.

Aussi, l'accès aux crédits bancaires et aides publiques leur est rendu de plus en plus problématique.

Mais nous assistons également à une multiplication d'entreprises (PME, PMI) qui ont perdu leur caractère industriel historiquement familial ou issues d'activités de grands groupes cédés. Elles sont aujourd'hui sous la coupe d'actionnaires ou fonds de pensions avides de dividendes. C'est le cas par exemple de LCI Lagassé (ex EADS Telecom), Deshors, SFU, Creuzet.

La situation de ces sous-traitants n'est pas homogène suivant leur taille, toutes subissent la pression des donneurs d'ordres et se comportent, parfois, de la même manière à l'égard de leurs propres sous-traitants. C'est toute une chaîne de relations à repenser.

Les sous-traitants sont confrontés aux fortes hausses des matières premières et sans capacités réelles d'influer. Il leur est ensuite très difficile de répercuter dans les prix de vente aux clients. Bien au contraire, ils sont confrontés à de fortes réductions de prix exigées par les donneurs d'ordres. Les motoristes sont les plus grands demandeurs de baisse de prix ! Les sous-traitants face à cette situation, sont sur un effet ciseau qui pénalise leurs fonds de roulement et leurs capacités d'autofinancement.

Nous assistons à des situations de plus en plus contradictoires où l'entreprise possède un haut niveau de charges de travail offrant de fortes possibilités de développement et d'embauches mais en difficulté de trésorerie du fait des importants investissements imposés pour répondre aux commandes. C'est la conséquence de la politique de «Risk Sharing» (fortement développée par Boeing) où le donneur d'ordres fait supporter au sous-traitant les investissements et aléas industriels même s'ils ne sont pas de son fait. C'est bien le cas typique rencontré chez Latecoère, entreprise et personnel hautement performant mais affaibli par ce rapport industriel. La principale interrogation concerne la capacité des fournisseurs et sous-traitants à suivre cette montée de cadence et non pas les capacités des lignes d'assemblage.

Les pressions sur les sous-traitants profitent aux donneurs d'ordres

À la lecture des résultats financiers des grands groupes, force est de constater que la pression exercée sur les sous-traitants permet de dégager des marges confortables. Ces résultats ne servent pas en priorité, ni au dévelop-

pement social, ni au développement de l'emploi ou à une élévation des salaires, mais à gagner en profitabilité pour la satisfaction des actionnaires. C'est dans cette perspective, que chaque groupe est focalisé sur des restructurations internes par des externalisations d'activités notamment dans les pays aux moins disant social ou bien par une croissance externe par rachats, fusions ou participations dans le capital d'entreprises. (document 21)

A ce sujet, nous pouvons émailler nos propos en prenant l'exemple de la dernière délocalisation, à Singapour, des calculateurs A320 de Thales, et aujourd'hui, son extension par ceux de l'A330. C'est dans cette même logique que l'industrie aéronautique se développe au Maghreb, où elle bénéficie de conditions d'implantations, fiscales et sociales attrayantes. L'implantation d'organisations syndicales est un vrai parcours du combattant avec des directions issues du personnel venu de France. Nous avons pu le constater avec des sociétés comme Aircelle, Snecma, Sogerma, Labinal, Zodiac au Maroc ou Aerolia en Tunisie.

Eads-Sogerma, Daher Socata... sont sous la pression de montages capitalistes en vu de constituer un acteur national ou transnational. Mais dans tous ces scénarios, on peine à trouver de véritables réflexions sur un réel développement industriel, social et de l'emploi. A contrario, de ces montages où la finance domine, nous soutenons une démarche de co-développement de l'ensemble de ces acteurs, par des conceptions de coopérations plaçant au centre la réponse aux besoins de développement de l'emploi, du social, des hommes et des territoires.

En effet, dans ce rapport dominant-dominé, non seulement **les conséquences sont dramatiques en termes de politique sociale et de l'emploi mais elles conduisent à des déboires industriels généralisés.**

Ainsi, nous assistons aujourd'hui à un fait majeur où tous les programmes aéronautiques dans le monde calqués sur le même modèle industriel, sont en retards. Ce mouvement, piloté par les grands donneurs d'ordres, d'externalisation à outrance et du partage des risques, conduit à une fragilisation de l'ensemble de la chaîne.

Inefficacité industrielle, inefficacité sociale, inefficacité économique sont les dramatiques conséquences de ces dogmes purement capitalistes. C'est bien une toute autre conception entre donneurs d'ordres et sous-traitants dont toute l'industrie, les salariés, les citoyens et les territoires ont besoin.

Safran et Thales sont dans des tractations permanentes sur des échanges d'activités et de personnels. Toutes les activités aéronautiques autour de Latecoere, Aerolia,

Groupes 2010	Trésorerie
EADS	12 Mds€
Dassault Av	3,2 Mds€
Safran	8 Mds€
Zodiac	147 M€
Thalès	200 M€
MBDA	3 Mds€

Document 21

En % du nombre d'établissements liés	Appel à des sous-traitants			Aucun sous-traitant
	En France uniquement	En France et à l'étranger	A l'étranger uniquement	
<i>Source : Insee - Enquête Aéronautique - Espagne 2009</i>				
Chimie, caoutchouc, plastiques	29%	24%	5%	42%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	41%	15%	0%	44%
Fabrication d'autres machines et équipements (y compris électriques)	17%	14%	5%	64%
Construction aéronautique et spatiale (équipementiers)	25%	39%	12%	24%
Forge, traitement des métaux, usinage	47%	6%	0%	47%
Métallurgie et fabrication d'autres produits métalliques	27%	14%	4%	55%
Réparation et installation de machines et d'équipements	42%	8%	2%	48%
Autres activités industrielles	11%	0%	0%	89%
Ensemble industrie	35%	12%	2%	51%

La principale interrogation concerne la capacité des fournisseurs et sous-traitants à suivre cette montée des cadences.

Développons des coopérations entre salariés

A la FTM CGT nous développons plusieurs axes d'interventions visant à toujours mieux échanger et construire entre syndicats des entreprises donneuses d'ordres et ceux des sous-traitants, en lien avec la dimension des territoires, avec des réponses et des initiatives permettant de gagner au développement de tous.

C'est dans cette conception de convergence que nous posons comme exigence **la création de Comités Inter Entreprises**. Nous les concevons comme **un pont entre les différents acteurs d'une même filière dans un territoire** donné afin d'avoir une réelle visibilité sur son devenir. De plus, cela permettrait **d'anticiper et de décider d'actions pour son développement** en lien avec celui du territoire.

A la CGT, nous souhaitons développer également des **relations syndicales internationales** où nous débattons, échangeons nos informations et expériences **sur des questions de stratégie de nos entreprises, pour un autre type de relations industrielles mondiales**. Ces relations sont basées sur la coopération et le développement social mais également sur les conditions de travail et les salaires. C'est dans ces rencontres directes de syndicat à syndicat que nous sommes le plus efficaces **pour établir des liens solides et inverser les choix que nous imposent les employeurs de la filière**. C'est ce que nous avons engagé plus spécifiquement dans l'aéronautique avec les syndicats tunisiens et marocains où se sont largement implantées nos entreprises. Mais nous avons aussi des liens de coopérations solides avec les syndicats de l'Aéronautique nord-américains (IAM, SPEEA), brésiliens (CNM/CUT), chinois ou encore sud africains et évidemment l'ensemble des syndicats européens.

Repenser l'organisation et les conditions de travail

« *Le progrès ne vaut que s'il est partagé par tous* ». Avec le « Lean », nous sommes loin de cette formule d'Aristote reprise par une publicité. Dans l'aéronautique, comme dans l'industrie en générale, les gains de productivité, accaparés entièrement par les actionnaires, se traduisent avant tout par des suppressions d'emplois.

Conditions de vie et de travail dégradées

Les résultats de cette organisation du travail, que nous voyons se mettre en place, sont d'ores et déjà visibles avec **l'explosion des troubles musculo-squelettiques, de la fatigue, du mal-vivre au travail et du stress.**

Il faut y voir les effets :

- de la remise en cause des savoir-faire.
- des pressions du management pour atteindre les objectifs.
- de la rationalisation à l'extrême qu'engendrent les contraintes sur les capacités d'initiatives.
- de la remise en cause de toute régulation collective.
- du sentiment de perte de reconnaissance.
- de la remise en cause de la notion du travail bien fait à laquelle les salariés de notre industrie sont très attachés.

Les conséquences de cette organisation du travail ne se limitent pas aux salariés liés à la production.

Les cadres, qui ont des fonctions de management, ont eux aussi des comptes à rendre et des objectifs à tenir sans pouvoir influencer sur l'organisation du travail. Par exemple, les contrôleurs se voient imposer des temps avec les conséquences sur la qualité du travail livré. Les employés, eux aussi, voient leurs tâches de plus en plus parcellisées. Tout porte à croire que la prochaine étape concernera les ingénieurs et techniciens des bureaux études.

Sous-traitants maltraités

Cette organisation du travail chez les donneurs d'ordres a des répercussions chez les sous-traitants et fournisseurs. Ils se voient, à leur tour, contraint de mettre en place cette organisation du travail dans leurs entreprises afin d'évi-



ter de se voir exclus par les grands groupes. Il leur appartient de faire les investissements nécessaires aux exigences des donneurs d'ordres, notamment pour tenir des délais toujours plus étriqués et des prix de revient qui doivent baisser.

Cette politique amène ces entreprises à peser toujours plus sur les salaires et le social. Les salariés de ces entreprises subissent plus fortement cette stratégie financière qui fragilise notre industrie.

Inefficacité économique démontrée

Les exemples démontrant l'inefficacité économique de cette organisation du travail se multiplient. L'exemple le plus criant est l'incapacité, chez EADS, de tenir les délais de livraison en ce qui concerne l'A380. Le coût financier est énorme en termes de pénalités auxquelles il faut ajouter l'image déplorable que cela représente pour le groupe.

Et que dire des atterroissements politico-financiers sur l'A400M qui se sont traduits par un gouffre financier sur le dos des contribuables.

Pour une autre organisation du travail

A la CGT, nous considérons comme étant une priorité, que le progrès technique doit servir en premier lieu les salariés créateurs des richesses, que ce soit chez les donneurs d'ordres ou chez les sous-traitants.

La CGT plaide pour une **organisation**

du travail respectueuse des qualifications et des savoir-faire des salariés.

Les directions, dans les établissements des différents groupes de notre industrie aéronautique, parcellisent le travail, individualisant la responsabilité des tâches à accomplir alors que les nouvelles technologies nécessitent, au contraire, un travail de plus en plus collectif. Il convient donc de **redonner la parole aux salariés, de les écouter et de les associer aux prises de décisions.**

En ce qui concerne les organisations syndicales, le constat est partout le même avec la remise en cause des institutions représentatives des salariés par le non-respect des informations que leur confère le législateur ainsi qu'une réduction de leurs moyens de fonctionnement.

S'organiser pour gagner

Il est bien évident que pour imposer une autre organisation du travail que celle du Lean, nous devons **gagner l'investissement des salariés.** Nos organisations syndicales CGT ne sont-elles pas le moyen le plus efficace ? A nous de travailler en ce sens de façon à rendre crédibles ces objectifs.

Combattre l'isolement que perçoivent les salariés, c'est combattre les conséquences de cette organisation du travail et notamment le stress. Il nous faut donc dialoguer avec les salariés et construire avec eux des propositions.

Pour un autre type de développement dans la filière

Pour la CGT, le développement durable dans la filière passe par une autre conception d'étude et de production. Les modèles actuels de développement creusent les inégalités et ne sont pas durables. **Le développement durable doit permettre de renforcer la justice sociale, de préserver l'environnement au lieu de le détruire, de renforcer la démocratie, les droits des salariés dans l'entreprise, d'accéder à la connaissance, la santé et la sécurité dans le respect de la diversité culturelle.**

Mettre en place une stratégie de développement humain durable implique d'avancer vers plus d'égalité, **plus de démocratie et une autre répartition des richesses.** Les institutions représentatives des personnels doivent être dotées de prérogatives nouvelles en matière environnementale, en particulier par l'instauration d'une **compétence «environnement» explicite des CHSCT**, qui deviendrait «Comité

d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'environnement» (CHSCTE). Un droit d'alerte environnemental doit être institué pour tous les salariés.

La CGT formule des exigences pour **lier les enjeux environnementaux et les enjeux sociaux.**

La réponse aux enjeux de la mobilité durable ne se limite pas aux émissions de CO² des produits finis, mais doit traiter de la manière dont la production est organisée et la finalité de cette dernière.



Construire des solidarités internationales

Pour la CGT, la filière aéronautique par ses avancées technologiques et leurs diffusions aux populations, a contribué à rapprocher les peuples. C'est une des filières qui apporte des réponses pour mettre en place **une mobilité durable. Cela passe par une autre organisation du travail, avec la remise en cause des modèles d'organisation de l'entreprise éclatée aux 4 coins du monde et les nuisances environnementales** qui découlent de ce type d'organisation du travail.

A ce titre, n'est-il pas pertinent de s'interroger sur **l'efficacité d'une construction d'un avion où l'ensemble des éléments sont réalisés dans le monde entier ?** Ainsi les trains d'atterrissage du B787 sont réalisés en France chez Messier-Dowty alors que ceux de l'A380 sont fabriqués aux USA chez Goodrich. Quel est le bilan environnemental ? (document 22)

Cela impose aussi d'évaluer l'ensemble des externalités liées à l'introduction de nouvelles technologies comme c'est le cas avec le passage au tout composite, technologie sur laquelle de nombreuses entreprises parient. Pourtant, qu'à l'heure actuelle de nombreuses inconnues subsistent quant à la recyclabilité du composite, tout comme à son impact sur la santé des salariés qui le manipulent, sans parler des questions de sécurité.

Notre secteur est, avec la filière automobile, celui où les employeurs se sont le plus mobilisés pour obtenir des conditions d'accueil des plus favorables au Maroc et en Tunisie. Dans les deux cas, des structures patronales ont été créées à l'image du GIFAS. Ainsi, le GIMAS pour le Maroc et le GITAS pour la Tunisie regroupent les employeurs du secteur aérospatial.

Il est intéressant, pour comprendre ce qui se passe, de noter que 75% des entreprises adhérentes au GIMAS et GITAS sont des filiales de sociétés françaises. Les autres sont quasiment exclusivement leurs sous-traitants. Ainsi, c'est le même patron qui, un jour, parle pour l'entreprise en France en expliquant que les travailleurs de l'autre côté de la méditerranée sont plus «flexibles» et «moins chers», qui fixe les prix d'achat et de transfert des pièces entre les filiales. Le lendemain, au Maroc ou en Tunisie, ce même patron peut expliquer que leur site est déficitaire et qu'il est donc impossible d'augmenter les salaires et d'améliorer les conditions de travail.

Le GIMAS développe une campagne dont l'objectif est de se positionner en tant que base la plus compétitive dans le prolongement de l'Europe. Le GITAS n'est pas en reste, les informations dont

nous disposons sur Aérolià à Mghira le démontrent. Ils organisent donc sciemment la mise en concurrence entre tous les salariés.

Ces exemples nous amènent à clarifier notre positionnement quant aux implantations d'entreprises françaises dans des pays étrangers. Nous pouvons affirmer que **dans un secteur où les carnets de commandes sont pleins pour au moins 7 années, il doit y avoir du travail pour tout le monde. C'est la coopération qui est nécessaire pour satisfaire la demande et non la compétition.**

Ensuite, les implantations hors de France doivent répondre à deux critères. En premier lieu, les **implantations ne doivent pas se faire en opposition au développement de l'emploi productif en France.** Deuxièmement, pour être utile au développement du pays d'accueil, il est nécessaire de **garantir que la richesse créée localement sera majoritairement réinvestie sur place**, que les salaires et la protection sociale sont décentes, que les impôts seront payés localement, que de la formation professionnelle sera faite pour faire progresser les qualifications et les reconnaître.

L'expérience des relations et des contacts avec les syndicalistes de

nombreux pays d'accueil des investissements français à l'étranger montre que cette position est partagée. A la fois **nos luttes pour défendre nos emplois, pour lutter contre les délocalisations sont comprises, mais elles le sont d'autant mieux que lorsque l'usine va s'implanter ailleurs, nous anticipons avec les syndicats locaux sur les contenus revendicatifs à porter ensemble**, la priorité étant le respect du droit à s'organiser syndicalement à l'entreprise.

Dans le cas du Maghreb, cela peut passer par une bataille pour que nos camarades syndicalistes soient invités en tant qu'observateur aux réunions des Comités d'Entreprises Européens du groupe.

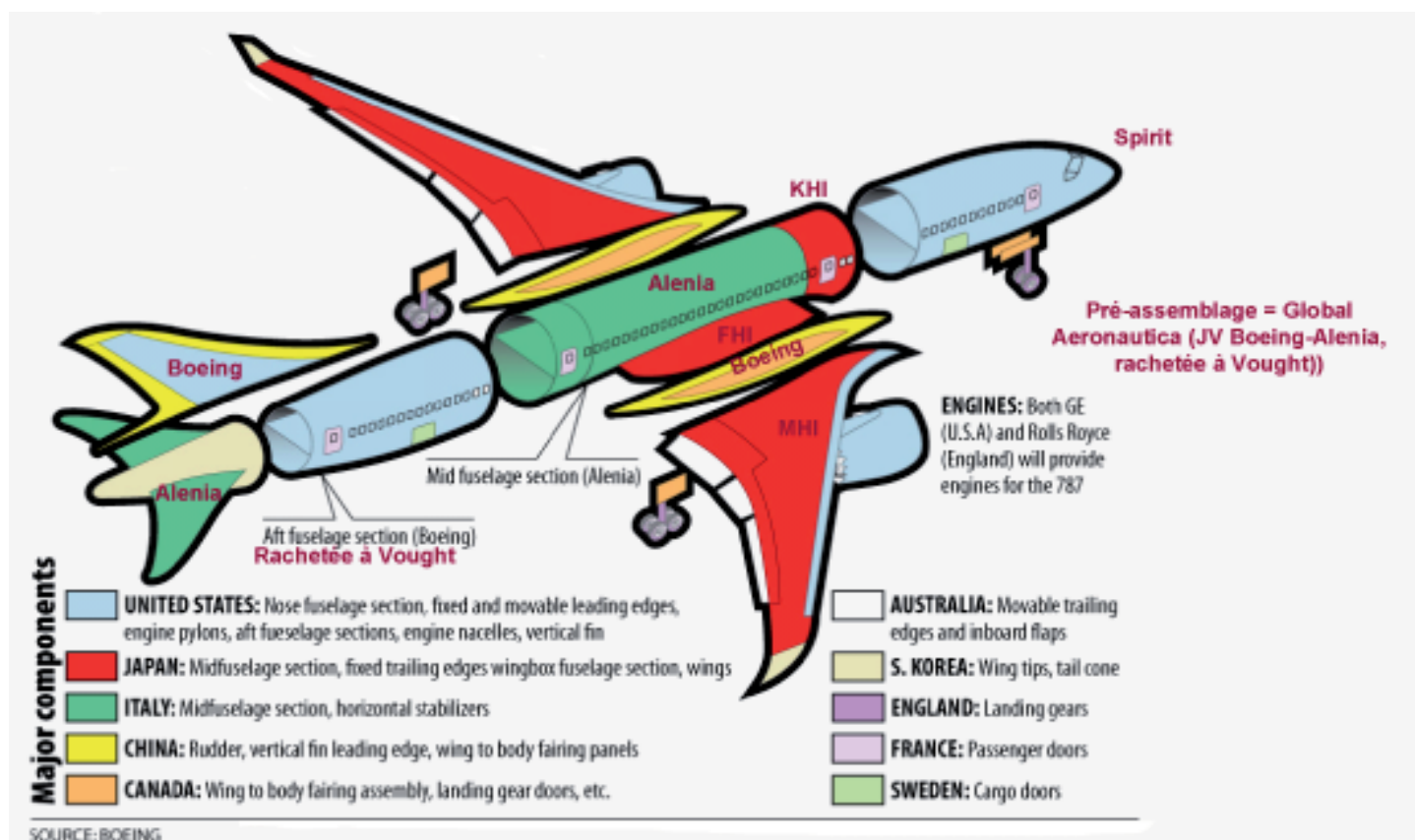
Il est souhaitable que l'expérience acquise avec nos camarades Marocains et Tunisiens se développe et s'étende au reste du Monde. Elle est le fruit de rencontres et de séances de travail organisées autour de thèmes précis d'intérêts communs, comme les salaires, la reconnaissance des qualifications, les classifications, mais aussi la santé et la sécurité au travail.

Des relations existent déjà avec les représentants syndicaux des cols blancs et des cols bleus du secteur aux Etats-Unis, avec ceux du Brésil, d'Inde. Des échanges, malheureusement marqués par un formalisme d'une autre époque,

ont lieu régulièrement avec les autorités chinoises.

Ces contacts doivent nous conduire à **mettre en place des réseaux syndicaux** par groupe, voire par filière afin de maintenir ces échanges dans le temps et agir de manière coordonnée.

Document 22 - Eclatement de la supply chain aérostructures - le cas du 787 : mondialisation et externalisation



Propositions CGT

La filière aéronautique et spatiale a de l'avenir, encore faut-il que les stratégies de rentabilité à court terme de nos grands groupes ne cassent pas nos savoir-faire et nos outils de travail. Répondre aux besoins humains en intégrant pleinement les enjeux environnementaux et territoriaux exige de **replacer l'Homme au centre des décisions et de l'organisation du travail.**

La CGT vous propose d'agir pour un véritable développement de la filière en choisissant l'emploi dans nos territoires, la formation, l'attractivité de nos métiers par le social et la reconnaissance des qualifications, la démocratie.

Plan d'urgence d'embauches

Même si les embauches sont réelles dans notre filière le solde est négatif, (-18 000 emplois en 15 années) alors que les charges de travail ont explosé en même temps que la précarité. Les objectifs financiers ne peuvent pas à eux seuls être les éléments déterminants. Dans notre industrie avec des produits de haute technicité et savoir-faire, dont la maintenance opérationnelle s'étale sur plusieurs décennies, la sécurité une exigence vitale, il est indispensable d'avoir une **stabilité des équipes.** La mobilité telle qu'elle est conçue, comme moyen de gestion du personnel à court terme, génère disfonctionnement et inefficacité. Il est ainsi urgent de procéder à de véritables **plans d'embauches à durée indéterminée et à statut** dans nos bassins d'emploi afin de répondre aux carnets de commandes et anticiper les milliers de départs en retraite programmés pour les 10 ans à venir. Les besoins en embauche dans toutes les catégories devraient être d'une toute autre ampleur que les 8 000 à 10 000

recrutements effectués depuis plusieurs années. Nous estimons les besoins à **15 000 à 20 000 embauches par an.** C'est vital pour assurer le transfert des connaissances et savoir-faire, et répondre aux besoins.

La Formation

Ces plans d'embauches vont de pair avec des plans de formations dans nos territoires procédant d'une véritable volonté d'ancrage de notre filière dans le territoire national et régional.

Les employeurs de l'aéronautique font le constat d'un déficit de recrutements dans des métiers spécifiques aéronautiques, mais il faudrait vraiment **revaloriser la formation par des embauches aux conditions motivantes** (salaires et reconnaissance dans la grille de classification – voir notre grille ci-dessous).



Ce que nous portons à la CGT c'est de faire du développement de l'emploi industriel associé à la revalorisation du travail (salaire, conditions de travail, statut, formation) la donnée fondamentale de toute efficacité économique, sociale, sociétale et environnementale.

Grille salariale revendiquée par la CGT

	Niveaux	Coeff.	Salaire	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 700	(Revendication CGT)
Après un an		220	1 870	
CAP	II	240	2 040	(Smic + 20 %)
BEP		260	2 210	
BAC	III	280	2 380	(Smic + 40 %)
BAC Pro		300	2 550	
BAC +2	IV	320	2 720	(Smic + 60 %)
BTS - DUT		340	2 890	
BAC +3/4	V	360	3 060	(Smic + 80 %)
Licence		380	3 230	
BAC +5	VI	400	3 400	(Smic *2)
Ingénieurs - Masters		440	3 740	
		480	4 080	
BAC +8	VII	500	4 250	(Smic *2,5)
Ingénieurs/cadres et cadres sup. - Doctorat		500 à 1000	8 500	(Smic *5)

Revalorisation des salaires et reconnaissance des qualifications

Les employeurs se plaignent d'une désaffection de recrutement dans l'industrie aéronautique, y compris de hautes formations ingénieurs, au bénéfice d'autres branches mieux rémunératrices. C'est bien avec **des propositions salariales motivantes et la perspective d'évolution de carrières que notre industrie de l'aéronautique et du spatial sera attractive.**

Nos repères revendicatifs fédéraux, construits notamment autour de la grille de classification unique, constituent les piliers d'une véritable revalorisation des salaires (voir ci-contre).

A la CGT, nous revendiquons :

- Des augmentations générales pour tous (non cadres et cadres).
- Des Augmentations, toutes mesures confondues, d'un niveau de 10%.
- Une refondation de la grille de classification.
- Un changement de coefficient tous les 4 ans.
- Un doublement du salaire sur la carrière.

Dialogue social et droits nouveaux d'interventions

Garantir à chaque salarié la capacité d'intervenir sans discrimination de salaire et de carrière dans la marche et l'organisation de l'entreprise est devenu un enjeu incontournable d'efficacité industriel et social. **Valoriser le dialogue social**, c'est déjà respecter les organisations syndicales et la liberté de se syndiquer mais également leur donner des moyens et du temps pour s'organiser, informer et consulter le personnel. Cela nécessite **un véritable pouvoir d'intervention des salariés et de leurs organisations représentatives dans l'entreprise** mais également dans les centres de gouvernance des entreprises. Dans cette lignée, nous exigeons notre place dans le pôle de compétitivité et les comités stratégiques de filières dans les territoires.

Pour une autre organisation du travail

L'organisation actuelle basée sur les conceptions « Lean » dévoile toute leur inefficacité industrielle et sociale. Dans un monde de plus en plus en réseau où chacun est dépendant de l'autre, le travail collectif prend toute sa dimension et doit donc être valorisé. Ce n'est pas une mise en concurrence des secteurs, des uns et des autres, ni une valorisation de l'excellence individuelle qui doit prédominer. Une **mise en valeur de la mise en commun, des synergies entre secteurs, de la réussite collective sur un projet est la voie de l'efficacité**.

C'est aussi par une organisation du travail avec des conditions de travail qui vise à **l'éradication du stress et des cadences traumatisantes**, que nous trouverons une meilleure efficacité.

Des comités de filière inter-entreprises

Dans cette logique, nous revendiquons, dans une industrie très interdépendante entre donneurs d'ordres et sous-traitants, de droits et pouvoirs nouveaux pour les salariés, c'est-à-dire la création de comités inter-entreprise territoriaux ou régionaux.

Cette proposition vise à donner une visibilité sur l'avenir d'une filière et pouvoir anticiper en termes d'emplois, de formation dans une véritable gestion de l'emploi et des compétences (GPEC) offensives.

Nous voulons également lier développement de l'emploi industriel des entreprises d'une même filière avec les questions de développement territorial ou régional. C'est bien **inscrire l'entreprise dans une responsabilité sociale en interne mais également avec son environnement**. A ce sujet, tout budget public local alloué à une entreprise doit être assujéti d'objectifs en matière social, d'emplois et environnemental.

Dans le même sens nous défendons de **nouveaux types de rapports industriels, placés sous le sceau de la coopération, avec des sociétés d'autres pays dans le monde**. Cela signifie que doivent être pris en compte, outre des aspects financiers et commerciaux, des éléments sociaux, de conditions de travail, de répercussions sur l'emploi, des droits des salariés, le respect des normes internationales du travail (OIT), les impacts environnementaux (transport, conditions de productions industrielles).

Pour le mieux disant social

La CGT propose de créer **une convention collective nationale de la métallurgie qui uniformiserait vers le haut l'ensemble des conventions collectives territoriales**.

Cela permettrait à l'ensemble des salariés dépendants de cette convention, quel que soit le secteur d'activité, **d'avoir les mêmes droits**.

La CGT propose que **tout salarié mis à disposition dans une entreprise** (qu'il soit intérimaire, sous-traitant, en CDD) **profite des dispositions sociales les plus favorables** (convention collective nationale ou accord d'entreprise si celui-ci est plus favorable).

La CGT travaille déjà à la reconnaissance de la communauté de travail. (Loi sur la représentativité et droit de vote des intérimaires/sous traitants aux élections).

Pour des Coopérations internationales

L'activité aéronautique est aujourd'hui mondialisée mais sur des objectifs financiers (abaissement des coûts en produisant dans des pays à moins disant social, conditions fiscales attractives) ; commerciaux (contrats avec clauses de compensation industrielles), ce qui nous pose de nouvelles responsabilités. La CGT propose de **mettre en place un travail de coopération entre salariés du monde**, notamment avec l'ensemble des organisations syndicales mondiales (FIOM) **afin travailler au progrès social de tous**. Nous portons l'exigence que **toutes externalisations et délocalisations soient assorties de l'exigence de droits syndicaux et sociaux négocier avec les salariés des pays concernés**. Cela devrait permettre de **ne plus mettre en concurrence des salariés** qui participent à la même création des richesses.

C'est ce que nous avons déjà travaillé dans notre industrie par des rencontres directes avec le syndicat des cols blancs (SPEEA) chez Boeing et Spirit, les syndicats de l'aéronautique en Tunisie, au Maroc, au Brésil ou en Chine (avec la visite de la chaîne A320), dans le même esprit de se comprendre, de construire des aides mutuelles basées sur la coopération et le co-développement. Le plus souvent au cœur des rencontres la question du **développement du syndicalisme comme meilleur atout au développement social et rempart à la mise en concurrence entre les salariés des différents pays**.

Création d'un pôle financier public

L'argent public pour développer l'industrie aéronautique ne doit pas servir aux entreprises pour délocaliser ou gonfler leur trésorerie afin de spéculer sur les marchés financiers.

La CGT propose la **création d'un pôle financier public reposant sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public et semi-public exerçant des missions d'intérêt général**. Il serait **placé sous contrôle public et social** (Les actionnaires, l'état et les représentants des salariés) avec pour but de se déconnecter de la pressions des marchés financiers.

Ce pôle public interviendrait notamment sur des critères d'emplois et d'efficacité économique.

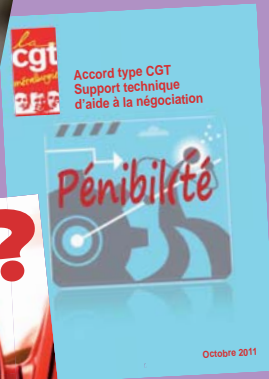
La CGT propose particulièrement de décliner dans les conseils d'administrations des grands groupes aéronautiques une part décisionnelle plus importante pour les représentants des salariés.



Outils réalisés par la Fédération

Février 2012

... pour faire reconnaître la pénibilité...



... pour gagner de nouveaux droits...



... pour faire entendre vos revendications...



... pour gagner de nouveaux adhérents...



Autocollants