

Depuis 1998, date du regroupement d'Aérospatiale/Matra, première étape de l'entrée en bourse du Groupe en 2000, nous subissons une multitude de mutations. Elles répondent toutes à une même logique, la maximisation des profits pour la satisfaction des actionnaires.

S'il faut se féliciter de l'augmentation constante du carnet de commandes, nous devons nous interroger sur les moyens que nous avons pour faire face à ses énormes charges de travail.

Les actionnaires ne se contentent pas d'un groupe qui marche bien, ils réclament toujours plus de rentabilité. La direction traduit cette exigence en plan d'économies tous azimuts.

Dans un groupe aussi prospère que le nôtre, aucune des entreprises n'a échappé à un ou plusieurs plans sociaux dans les 15 dernières années !

Ces restructurations s'accompagnent de méthode de management toujours basée sur l'individualisation et la culpabilisation des salariés. Les charges de travail individuelles ne cessent de croître, le plus souvent avec la remise en cause de bonnes conditions de travail avec des risques inhérents sur la santé.

Alors que le travail ne cesse d'augmenter, les plans d'embauche ne suivent pas et le travail précaire fleurit.

La chaîne de sous-traitance n'est pas épargnée et est pressurisée (politique de « risk sharing ») entraînant des délocalisations et provoquant la fragilisation du tissu des PME et PMI.

Aujourd'hui pour réaliser de nouvelles économies, la direction n'hésite pas à sacrifier la Recherche et le Développement du groupe en supprimant des centaines d'emplois dans ce secteur et en fermant le site de Suresnes. En 2016, pour la première fois depuis 2000, le montant consacré à la R&D est en diminution nette, le salaire moyen aussi !

C'est une mise en danger de l'avenir industriel de la filière aéronautique et spatiale française et européenne.

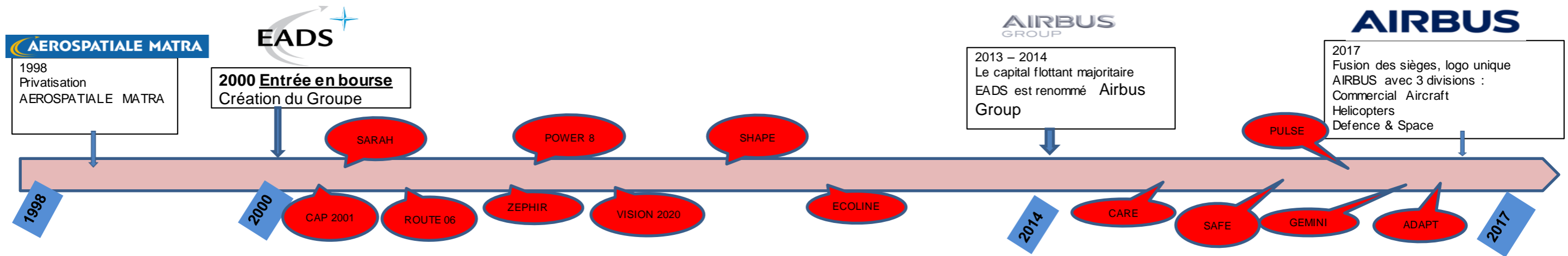
La CGT ne s'inscrit pas dans la fatalité. Au contraire. Nous développons une campagne qui s'appuie sur les points forts de notre groupe pour exiger un statut social et des méthodes de travail épanouissantes. Non, les salariés ne sont pas un coût. Les salariés, les conditions de travail et l'avenir industriel ne doit pas être sacrifié sur l'autel du profit à court terme.

***Pour refuser les plans sociaux
Pour préparer l'avenir de notre industrie***

MANIFESTONS LE 30 MARS DEVANT LE SIEGE AIRBUS

12h-14h Rue Santos Dumont – Blagnac

Pique-nique sur place



5000 embauches tout de suite

Plus de 1000 milliards de carnet de commandes et pourtant **3629** salariés intérimaires en moyenne sur les 5 dernières années justifiés presque exclusivement par le motif « accroissement TEMPORAIRE d'activité » !!!

Les intérimaires sont souvent remplacés par des intérimaires au bout de 18 mois. Certains d'entre eux forment même leur remplaçant. Dans certains secteurs, les intérimaires représentent parfois 50% de l'effectif.

En ingénierie, c'est des salariés sous-traitant qui fournissent l'apport de main d'œuvre.

Au-delà de l'injustice sociale que représente la précarité pour les salariés qui la subissent, c'est aussi un facteur d'affaiblissement pour les entreprises car le savoir-faire peut s'échapper très facilement. Il faut embaucher massivement ces salariés intérimaires et sous-traitants.

NOMBRE D'INTERIMAIRES MOYEN / AN (source bilans sociaux)	
AIRBUS OPERATIONS	1522
Sièges AIRBUS	445
STELIA AEROSPACE	565
AIRBUS HELICOPTERS	993
AIRBUS DS	104
TOTAL	3629

1562

SALAIRES DE PLUS DE 60 ANS

Nous observons une dérive dangereuse sur la transmission des savoirs. Afin de garantir le transfert des compétences, la CGT propose d'anticiper les départs à la retraite. Fin 2015, **1562 salariés** du groupe avaient plus de 60 ans. La CGT propose que chaque départ soit remplacé par une embauche et que la période de recoupement soit suffisante pour transmettre des compétences.

Services supports en danger

Les services supports sont absolument essentiels pour la bonne marche du Groupe. Déjà impactés par un PSE, ces services peinent à faire face aux demandes des entreprises du Groupe (paie, achats, voyages, gestion des temps...). De nombreux salariés sont en souffrance. La suppression supplémentaire d'emplois entraînerait une dégradation du service et exposerait les salariés à des conséquences sur leur santé. La CGT revendique toujours des moyens supplémentaires pour ces services supports.



La CGT ne se résout pas à l'externalisation rampante des services partagés et demande au contraire leur réinternalisation au niveau de chaque entreprise du Groupe afin de répondre de façon adaptée et rapide aux différents contextes et exigences.

Redonner du sens au travail !

Ces dernières années, la direction a utilisé un large spectre d'outils et de méthode de management pour augmenter la productivité individuelle.

Les caractéristiques du management actuel sont marquées par l'individualisation, l'intensification du travail, le suivi de procédures et la sophistication des procédés de surveillance, les réorganisations en cascade, l'utilisation de plus en plus invasive des outils numériques, avec son corollaire, le brouillage des frontières entre vie au travail et vie privée.

En production, en ingénierie comme en management, le Lean se caractérise par la chasse de tous les temps non directement productifs considérés comme du gaspillage à bannir. Il s'appuie sur des actions faussement participatives. Ce que nous constatons, c'est qu'il fragilise les collectifs et les individus en accentuant la perte de sens du travail.

Le Management par Objectifs contribue aussi à augmenter la pression sur chaque salarié.

Par ailleurs, si la direction a échoué à augmenter le temps de travail au niveau du Groupe, elle y est parvenu au niveau de plusieurs entreprises (pointage en bleu à Airbus Operations, augmentation du forfait jour à Airbus D&S, suppression de RTT à Airbus Helicopters...).

Pour la CGT, les performances sociales de l'entreprise n'entrent pas en contradiction avec les performances économiques. Elles se complètent.

L'augmentation des cadences de production s'est souvent limitée à utiliser toutes les formes de flexibilité des salariés (travail en décalée, heures sup, travail de nuit ou du week-end...). Des investissements dans les outils de production couplés à des embauches doivent permettre d'augmenter la production sans pressurer toujours plus les salariés.

Préparer l'avenir !

Le secteur aéronautique et spatial, dans lequel Airbus tient une place centrale, est le premier contributeur en France pour la balance commerciale. Mais pour combien de temps encore ? Aujourd'hui, les actionnaires imposent des économies qui conduisent la direction à repousser jusqu'en 2030 le prochain développement d'un avion. Il y a un grave danger à laisser la concurrence rattraper notre avance acquise par les investissements réalisés lorsque les états jouaient un rôle déterminant. Il y a aussi danger à ne pas maintenir les

savoir-faire des bureaux d'études. Pourtant les enjeux environnementaux et énergétiques devraient pousser à engager des innovations pour l'aéronautique et le spatial de demain. C'est pourquoi, il faut refuser le plan GEMINI qui démantèle la recherche fondamentale du Groupe en supprimant des centaines d'emplois. Il faut exiger que dans chaque entreprise du Groupe le niveau d'investissement productif et l'innovation nous permettent d'assurer l'avenir. Demain il sera trop tard

LES PROPOSITIONS

La CGT met en débat

- 1 Stopper immédiatement les suppressions de postes et les fermetures de sites.** Aujourd'hui quel que soit leur fonction, tous les salariés concourent au succès du Groupe. En supprimant des emplois, les charges de travail vont encore croître avec des conséquences dommageables sur la santé des salariés. **Pas de départ de salarié sans remplacement !**
- 2 Des plans d'embauches dans les entreprises du Groupe.** De nombreux emplois sont occupés par des intérimaires (3500) et sous-traitants in situ. Rien ne justifie cette précarisation quand on voit les charges de travail auxquelles nous devons faire face. Il faut aussi anticiper le départ en retraite des salariés qui partiront à brèves échéances (1500). **C'est 5000 embauches tout de suite.**
- 3 Investir dans les outils de production et l'amélioration des conditions de travail.** Pour faire face aux commandes, les salariés doivent travailler avec toujours plus de contraintes, toujours plus de pression. Il faut investir dans l'accroissement de nos moyens de production et mettre en place des méthodes de management motivantes.
- 4 Etablir des règles strictes entre les entreprises AIRBUS donneuses d'ordres et le réseau de sous-traitance.**
- 5 Investir dans l'innovation :** les enjeux environnementaux, énergétiques et sociaux sont très importants. L'industrie aéronautique et spatiale ne peut les ignorer et repousser aux calendes grecques les recherches qui permettront de passer des seuils qualitatifs et quantitatifs. Au lieu de fermer Suresnes, il faut en renforcer les capacités d'innovation.
- 6 Lancer des grands projets structurants notamment dans l'aviation civile.** On ne peut pas reporter à 2030, comme l'annonce la direction, le lancement du remplaçant de l'A320. Le marché existe aussi pour un avion de transport régional turbopropulsé de 90 à 100 places. Ces projets garantiraient un positionnement innovant sur le futur et permettraient d'assurer le maintien des savoir-faire dans les bureaux d'études.
- 7 Exiger une commission d'enquête parlementaire sur l'avenir de la filière aéronautique et spatiale en France et en Europe.** La financiarisation de notre groupe est inquiétante car elle remet en cause des décennies d'investissements publics qui ont permis de placer la France et l'Europe à la pointe d'une industrie stratégique.

***Pour refuser les plans sociaux
Pour préparer l'avenir de notre industrie***

***MANIFESTONS LE 30 MARS DEVANT LE SIEGE AIRBUS
12h-14h Rue Santos Dumont – Blagnac
Pique-nique sur place***