

DECLARATION du SE-WC des 22 et 23 septembre 2020 Concernant l'information/consultation du Projet Odyssey

Pour nous, les choses sont claires : la gestion de la crise provoquée par la pandémie de Covid ne doit pas se faire sur le dos des salariés. Il nous faut des solutions intelligentes et non des licenciements massifs en 2021.

Les organisations syndicales siégeant au SE-WC d'Airbus ont toujours soutenu le développement international d'Airbus, mais elles tiennent à rappeler qu'Airbus est née de la volonté de développer une industrie Aéronautique, de l'Espace et de Défense, tant pour assurer la souveraineté intrinsèque de l'Europe que pour assurer la souveraineté des technologies, de la recherche et du développement, que de la qualité des emplois qui y sont associés en termes de compétences.

Les organisations syndicales du SE-WC rappellent que cette volonté politique s'est traduite par une empreinte industrielle équilibrée en Europe et le soutien indéfectible de l'Allemagne, de l'Espagne, de la Grande-Bretagne, de la France et de l'Europe, y compris dans les moments difficiles tels que les crises économiques, et en dernier lieu pour cette dernière pandémie, la COVID-19.

Dès les premières semaines, pour atténuer les conséquences de la pandémie COVID-19, les Organisations syndicales présentes au SE-WC, ont été responsables en montrant leur volonté et leur réactivité pour négocier et signer de nombreux accords avec la Direction dans le but de protéger Airbus et ses salariés.

Le SE-WC demande que le nouveau paradigme qui est et sera issu à la fois de la crise de la pandémie, des changements de comportement dans le transport aérien, des contraintes environnementales, du changement dans la politique commerciale et d'exploitation des aéronefs, déjà initié avant la pandémie pour les WB/LR, soit très rapidement pris en compte pour l'empreinte industrielle à court terme en Europe. En conséquence, comme le propose l'analyse Stratorg, il est temps, notamment de geler les transferts industriels, voire de rapatrier certaines compétences et activités industrielles déployées hors Europe.

Si tel n'était pas le cas, le SE-WC craint la disparition d'établissements industriels et la perte de compétences associées dans le groupe en Europe, en s'appuyant sur les analyses indépendantes réalisées par nos experts Stratorg et EWR. Il est aujourd'hui démontré que les volumes d'activité qui resteraient sur certains sites, ne permettraient pas d'en assurer ni la pérennité industrielle ni la pertinence économique.

Le SE-WC, constitué des Organisations syndicales et de représentations du personnel responsables, demandent à la Direction d'amener les éléments qui permettraient un nouveau souffle dans le but de faire aboutir les négociations en perspective de sauvegarder un maximum d'emplois et de compétences.

L'homme s'est mis debout au fil de son évolution pour être plus performant et agile. Avant de courir il faut pouvoir marcher. Si pour la première jambe, le constat sur la situation commerciale, financière, industrielle pourrait être partagé, la deuxième jambe pour le social et les personnels, est aujourd'hui totalement insuffisante.

NOUS AVONS DE MEILLEURES IDÉES POUR NOTRE AVENIR

En premier lieu, le SE-WC exige qu'aucune mesure de licenciements contraints ne soit appliquée.

En conséquence, le SE-WC, au nom de l'ensemble des organisations syndicales et de l'ensemble des instances représentatives du personnel revendique :

- que soit dynamisé le contenu des négociations en cours, y compris au niveau national, pour permettre un volontariat dynamique de départs volontaires nécessaire à une réaction rapide face à l'urgence induite par la pandémie.

- que les négociations sur tous les thèmes soutenus par les gouvernements et l'Europe, tels que la formation, les retraites progressives, l'activité partielle, soient mis à l'ordre du jour des négociations nationales dans le but d'aboutir à une sauvegarde de l'emploi, et que tous les leviers possibles et proposés par le SE-WC à la dernière réunion du SE-WC soient abordés pour préserver les compétences et l'emploi, et ainsi s'assurer de la reprise industrielle.
- que soit développée l'utilisation du chômage partiel de longue durée en France et en Allemagne, et qu'Airbus ait la volonté de le développer en Espagne; la législation le permettant.
- que soit précisé et ciblé par pays, la sauvegarde de l'emploi et du développement des compétences au titre des plans de soutien de l'aéronautique, tant par les États que l'Europe, notamment pour l'aviation verte et la digitalisation de notre secteur d'activité et de son industrie.
- La reconnaissance des qualifications par les promotions correspondantes aux mises en poste réalisées.
- que le « commuting » soit confirmé et évalué, suite notamment aux commandes anticipées de certains Etats européens au titre des activités d'ADS et Helicopters. L'incompréhension du politique et des contribuables serait compréhensible si les salariés de l'activité Aviation Commerciale ne pouvaient en être bénéficiaires.
- que soit prolongé au-delà de fin juin 2021 le déploiement du plan social, pour assurer la transmission de compétences nécessaires à certaines fonctions, et un volume plus important de candidatures au volontariat.

Le SE-WC attend d'Airbus que l'entreprise fasse tout ce qui est en son pouvoir pour assurer la pérennité des sites Airbus ainsi que de PAG et Stelia. La sauvegarde des emplois doit être une priorité absolue, car ce n'est qu'avec les salariés qu'il peut y avoir un avenir prometteur après la crise. Nous proposons un dialogue constructif sur ce sujet comme lors du SE-WC du 22-23 septembre 2020 avec le Top Management pour assurer notre soutien.

Le SE-WC demande l'initiation des adaptations nécessaires d'organisation pour assurer la continuité opérationnelle, et limiter les risques psycho-sociaux qui pourraient être engendrés par la suractivité, la pression et le stress sur les personnels

Le nouveau paradigme pour Airbus se précisera dans les mois futurs, la Direction devra le partager avec les représentants du personnel pour prendre part à la construction d'un Airbus robuste, performant et innovant.

Pour ce faire, le SE-WC demande la poursuite de travaux mensuels au moins jusqu'à fin décembre 2020, afin d'assurer le suivi et la consolidation des mesures sociales qui devront être actées au travers d'accords nationaux. S'assurer de la cohérence sociale est indispensable dans une structure d'entreprise européenne intégrée telle que celle d'Airbus.

Faisant suite aux travaux réalisés sur les mesures sociales avec notre expert Stratorg, la Direction d'Airbus et le SE-WC les 22 et 23 septembre 2020 en réunion extraordinaire, ce jour 23 septembre 2020 le SE-WC note positivement la prise en compte par la Direction de toutes les alternatives de mesures sociales proposées par le SE-WC et la volonté de celle-ci de faire avancer sur tous ces aspects les négociations au niveau de chaque entité nationale . Le but commun clairement identifié est aujourd'hui d'aboutir à des solutions collectives négociées dans la perspective d'éliminer tout risque de licenciements contraints.

Les avancées faites en SE-WC devront se traduire très rapidement dans les prochains jours au travers des négociations nationales.

Marc Ambiaux (FO)
Président

Thomas Busch (IG Metall)
Président



Romania Representatives