

BREFAERO

POUR VOUS = AVEC VOUS = PARTOUT

Édito

ET SI ON INVITAIT LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'HÉMICYCLE ?



J'écris ces lignes 2 jours après le 2nd tour des élections législatives. Je recense déjà pas moins de 4 ou 5 candidats au poste de Premier ministre.

Vous lisez ces lignes fin août, près d'un mois et demi après.

Cette page sera donc périmée. Je l'espère car ce qui y est décrit sera arrivé.

Ou pas...hélas.

La CFE-CGC n'est pas intervenue dans la campagne électorale, car cela lui est interdit par ses statuts. La CFE-CGC est un syndicat profondément apolitique.

Il faut aussi comprendre qu'un syndicat doit pouvoir représenter au mieux les salariés auprès des gouvernements, et ce, quelle que soit leur couleur politique.

Cela exige de notre part un maintien farouche de notre indépendance vis à vis de tous les courants.

Enfin, vous, adhérents, avez une conscience de citoyen et au nom de quel principe irions-nous vous confier des instructions, provoquer vos convictions, et gâcher ce moment si intime que l'on appelle « le secret de l'isoloir » ?

Ceci dit, les résultats sont tombés. Joie, frustration, regrets, soulagements, inquiétudes sont les sentiments le plus largement partagés.

La nouvelle configuration devrait imposer aux politiques de se comprendre, de s'entendre, de lister les actions communes pendant les trois prochaines années. Des actions s'attaquant aux vrais problèmes exprimés pendant ces élections et ce, de quelque bord politique que ce soit. Des actions qui ne feront pas l'unanimité, mais

qui recueilleront un consensus et qui seront menées avec courage, sans peur de déplaire à telle corporation ou à telle autre. Il ne faut plus écouter les factions, ceux qui font le plus de bruit. Il faut être à l'écoute de la majorité silencieuse.

Nous dirons que c'est un « truc » de partenaires sociaux auquel les politiques n'ont guère été formés.

Car se comprendre, s'entendre, c'est la culture du monde de l'entreprise, qui a été, il est vrai, un peu perdue au niveau de négociation nationale. Les corps intermédiaires ont souffert ces dernières années car beaucoup convoqués pour effet window dressing, mais peu écoutés et entendus.

Rappelons que le dialogue social est un espace où :

- chacun est porteur de sa vérité;
- aucune vérité n'est plus forte que les autres;
- chacun accepte la vérité de l'autre;
- chacun est capable de faire l'effort suffisant, de trouver le chemin, pour aboutir à un compromis, un accord.

Cette entreprise idéale n'existe déjà pas à tous les coins de rue, mais on peut dire que le seul concept est carrément étranger au débat politique. Il ne faut donc pas s'étonner si, malgré les arrangements divers pour obtenir une majorité absolue, les citoyens ont « ressecoué le shaker » en espérant qu'il en sortirait quelque chose de plus vertueux.

La messe est dite, le signal citoyen est clair : pas de majorité absolue, ni même de majorité



relative confortable. La photo montre une France figée, bloc contre bloc.

S'il y a bien une chose qui a été clarifiée, c'est que les citoyens veulent voir les politiques faire de la politique autrement. Comme d'ailleurs ces citoyens, lorsqu'ils sont salariés, veulent un dialogue social de proximité apte à défendre leurs intérêts et ceux de l'entreprise.

Ça, c'est le « truc » de la CFE-CGC ! Que les Directions ne l'oublent jamais, au risque d'importer dans le cocon de l'entreprise l'instabilité extérieure.

La rentrée de septembre verra-t-elle l'amorce d'une cohésion sociale où chacun regarde en toute honnêteté et avec respect ce que chacun apporte ?

Ou sera-t-on toujours dans l'entre-soi ?

Alors invitons la méthode du dialogue social dans l'Hémicycle !

Ludovic ANDREVON
Président de la CFE-CGC AED

Actualités

Semaine sur 4 jours, de 4 jours, en 4 jours 2

Sécurité industrielle, quand la force du collectif fait évoluer les standards ! 2

Faire carrière dans une entreprise de la Métallurgie 3

Vie des entreprises

Vol inaugural Ariane 6 4

L'industrie spatiale européenne en grande difficulté 6

C'est dans l'air

5 informations à connaître ce matin 8



METALLURGIE

Semaine sur 4 jours, de 4 jours, en 4 jours...

Fin mai 2024, lors du dernier Conseil National de notre syndicat AED, le cabinet Sextant Expertise a présenté les enjeux et risques associés à la semaine sur 4 jours. Que pouvons-nous en retenir ?

La semaine sur 4 jours s'inscrit dans une trajectoire historique de réduction du temps de travail. Pour mémoire, en 1900, la durée hebdomadaire était de 60 heures. En 1936, la durée du travail passe à une semaine de 40h ; en 1982, la durée légale passe à 39h. Enfin, la loi Aubry définit en 2002 une nouvelle référence légale de 35 heures/semaine. Cependant, dès le début des années 1990, différentes initiatives ont vu le jour pour mettre en place la semaine de 4 jours. Depuis l'an 2000, plusieurs assouplissements de l'aménagement du temps de travail répondant à une logique de flexibilité ont été initiés.

- ▶ La recherche de nouveaux équilibres vie pro/vie perso et d'une nouvelle relation au travail, ainsi que la possibilité du télétravail pour les postes éligibles, répondent à l'attente des salariés en termes de flexibilité, d'autonomie, d'individualisation du temps de travail... la semaine sur 4 jours apparaît comme une modalité possible faisant écho à ces attentes.
- ▶ Les retours d'expérience tirés de la semaine sur 4 jours pointent des avantages indéniables pour les salariés comme pour les

employeurs : meilleur équilibre vie pro/vie perso, réduction des coûts de transport et de garde d'enfant, réduction de l'empreinte carbone, plus grande attractivité pour les entreprises, réduction de l'absentéisme et des RPS, gain de productivité. Ces RETEX permettent aussi d'identifier des risques et limites comme des impacts sur le collectif de travail, des difficultés dans l'organisation personnelle, un management déstabilisé et une fragilisation de la continuité opérationnelle.

Pour mémoire, la loi ne fixe pas un nombre de jours de travail obligatoire/semaine :

- ▶ la semaine en 4 jours consiste à comprimer l'horaire de travail hebdomadaire sur 4 jours au lieu de 5. Ce qui a pour effet d'allonger les journées de travail, d'intensifier la charge de travail mais aussi de maintenir le salaire ;
- ▶ la semaine de 4 jours est assortie d'une réduction du temps de travail. Cette formule peut générer un risque de surcharge de travail, un débordement sur la sphère privée et peut entraîner un impact sur le salaire et les cotisations retraite !



Xavier DAHERON,
Secrétaire général adjoint



- ▶ l'articulation de la semaine sur 4 jours avec le forfait jours, comme avec le télétravail, présente nombre de difficultés, voire d'impossibilités ;
- ▶ aujourd'hui, il existe des réalités très différentes d'organisation du travail en fonction des secteurs d'activités et des catégories socioprofessionnelles. Il n'y a donc pas de modèle unique pouvant conduire à instaurer la semaine sur 4 jours. C'est d'ailleurs cette même diversité de situations qui s'impose lors de la mise en place du télétravail.

Avant d'envisager recourir à la semaine sur 4 jours, chacun doit s'interroger : pourquoi souhaitons-nous revoir notre organisation du travail ? Quels sont les objectifs visés ? Avec quelles modalités d'organisation ? Avec quels impacts pour les salariés et quelles conséquences pour l'entreprise ?

BA

SÉCURITÉ INDUSTRIELLE, QUAND LA FORCE DU COLLECTIF FAIT ÉVOLUER LES STANDARDS !



Guillaume BONNET,
Délégué syndical
central adjoint
UES Airbus Commercial

L'ICSI ou Institut pour une Culture de la Sécurité Industrielle a été créé à Toulouse en 2003 à la suite de l'accident de l'usine AZF. Sa mission consiste à développer une culture de sécurité sur les territoires et dans les entreprises industrielles à risques afin de prévenir les accidents graves, mortels et technologiques majeurs.

Constitué de groupes d'échange faisant intervenir différents acteurs (industries à risques, organisations syndicales, collectivités, centres de recherche, universités et grandes écoles, instituts spécialisés et associations), l'ICSI s'appuie sur les principes de l'intelligence collective et le dialogue pour faire évoluer les standards.

Véritable carrefour d'échange, l'ICSI peut compter sur le FONCSI (fondation dédiée à la recherche sur les risques) pour alimenter les groupes de travail visant à réfléchir, innover sur des thématiques spécifiques, sur la base de diagnostics partagés, et à en diffuser les productions.

Le dernier focus group dédié aux organisations syndicales, organisé le 20 juin dernier, auquel

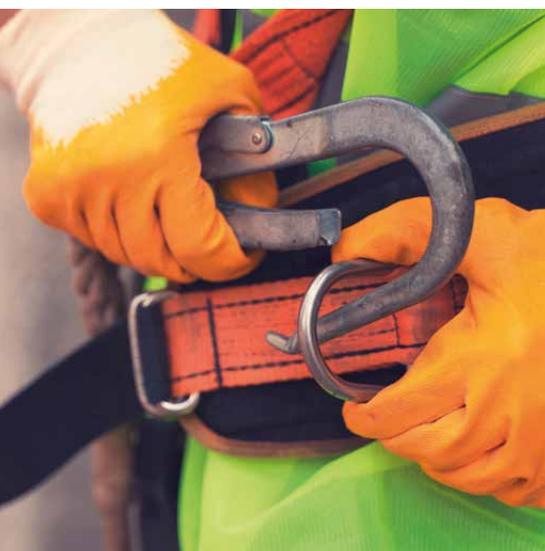
participait la CFE-CGC (par l'intermédiaire de ses représentants CFE-CGC : Pascal Mathieu, Didier Bessous, Guillaume Bonnet) avait pour but d'identifier les axes, les priorités syndicales et les activités à développer au sein de l'ICSI en vue de l'élaboration du futur plan stratégique 2025-2030.

Les échanges ont fait émerger bon nombre de sujets autour des facteurs organisationnels et humains, de la culture de la sécurité qui pourrait être bousculée par l'arrivée de l'IA, de la nécessaire régénération des filières industrielles pour assurer le maintien des compétences, de l'appropriation des impacts des phénomènes climatiques (chaleur, inondations) sur l'organisation du travail ou de la typologie des sites industriels...

Tous ces thèmes alimenteront les échanges de novembre prochain, auxquels la CFE-CGC prendra part pour élaborer le futur plan de l'ICSI.

Des questions, des messages à partager ? contactez-moi.

BA



FAIRE CARRIÈRE DANS UNE ENTREPRISE DE LA MÉTALLURGIE :



Françoise VIALLARD,
Vice-Présidente déléguée
CFE-CGC AED

Voilà deux questions essentielles auxquelles tous les DRH de nos entreprises devront être en capacité de répondre dans les prochains mois afin de conserver intact l'engagement et la motivation des salariés.

D'autant que l'engagement et la motivation ont été déjà trop écornés à la suite de très nombreux ratés dans le déploiement des classifications de la convention collective de la Métallurgie. On en voudra pour preuve les retours de notre enquête lancée dans notre périmètre AED et publiés dans le Bref Aéro du mois de juin dernier et les déclarations de notre Président de la Fédération de la Métallurgie rappelant que « 6 mois après l'entrée en vigueur, 30 à 40 % des structures n'appliquent pas correctement les dispositions relatives au nouveau système de classification ».

Il ne s'agit pas là de revenir sur les multiples causes identifiées. Il ne s'agit pas là de corriger les erreurs de langage qui nous ramènent à un jeu de bataille navale - je suis G14, je suis E9, etc. On veut croire, dans le temps, que les correctifs s'imposeront, mais il s'agit maintenant de passer à l'étape d'après : la gestion des carrières.

En effet, la refonte impose de revoir la progression des carrières afin de donner de la visibilité aux salariés sur leur progression professionnelle. En embuscade, le sujet de la reconnaissance au travail : la classification nouvelle formule étant

QUE CELA SIGNIFIE-T-IL ET COMMENT ?

fondée sur les emplois et non sur les individus, les employeurs doivent trouver un autre moyen de valoriser les parcours professionnels des salariés.

Et sur le sujet, les représentants de l'UIMM ont laissé le champ vide alors que le nouveau dispositif pour être complet et viable sur la durée doit reposer sur deux jambes :

- ▶ la gestion du parcours professionnel (évolutions de l'emploi occupé) assurée par la classification conventionnelle avec la fiche descriptive, les 6 critères classants et la cotation ;
- ▶ la gestion de la carrière individuelle (évolutions liées à l'individu qui occupe un ou des emplois successifs) qui prend en compte la carrière ou des particularités personnelles à même de justifier une différence de traitement.

Ne pas reconnaître de différence de traitement reviendrait à nier ces particularités professionnelles de chaque salarié entraînant incompréhension et démotivation.

Toutefois, justifier une différence de traitement nécessite de recenser des critères objectifs basés sur :

- ▶ des motifs individuels tenant compte du travail fourni ;
- ▶ le profil du salarié ;
- ▶ des critères plus généraux comme la date d'embauche.

Et **suffisamment robustes** pour parvenir à une cotation de l'individu et son évolution et non plus uniquement une cotation de l'emploi.

À ce stade, la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, lors de son Conseil Fédéral des 11 et 12 juin derniers, nous a fait part de ses premières réflexions. Sur la base de jurisprudences, elle a identifié 4 critères pouvant correspondre au besoin :

- ▶ la connaissance : formation initiale ou professionnelle du salarié ;
- ▶ l'expérience : compétences acquises tout au long d'une carrière professionnelle ;
- ▶ la poly-compétence : maîtrise de postes / emplois successifs ;
- ▶ le comportement : savoir être et savoir-faire relationnel avec le management, les collaborateurs, les collègues, aptitude au travail en équipe...

La CFE-CGC AED au sein de ses sections d'entreprises, au sein de son bureau, devra, elle aussi, alimenter la réflexion.

Les directions RH de nos entreprises devront elles aussi renforcer leur implication autour de ce sujet car les attentes sont immenses.

La question des hausses de salaires n'est pas loin. La transposition au niveau national de la Directive européenne de 2023 sur la transparence des rémunérations (mise en place pour faire face aux discriminations salariales femmes / hommes) doit se faire en juin 2026. Elle va amener nos entreprises à une transformation majeure dans leur gestion de l'égalité salariale, la transparence et la justification des écarts pour un travail de même valeur !

Tout un programme à définir très vite, tout un changement de culture qui devra s'imposer, pour que les entreprises de la Métallurgie proposent des développements de carrière attractifs à leurs salariés. C'était et cela reste tout l'objet des classifications de la convention collective.

BA



VOL INAUGURAL Ariane 6 depuis le Centre Spatial Guyanais

UN DÉFI INDUSTRIEL, TECHNOLOGIQUE ET SOCIAL, MAIS AUSSI UNE AVENTURE HUMAINE HORS DU COMMUN



Sébastien SAVREUX,
Délégué syndical
ArianeGroup Kourou

Il y a un peu plus d'un an, le 5 juillet 2023, Ariane 5 tirait sa révérence après 27 ans de bons et loyaux services : 117 lancements, 233 satellites mis en orbite pour des missions commerciales de télécommunication, de navigation, d'observation et de surveillance de la Terre, de ravitaillement de la station spatiale internationale et d'exploration spatiale, le tout avec une précision et une fiabilité exceptionnelles.

Ariane 6 a remarquablement pris son envol le 9 juillet dernier pour faire aussi bien que sa grande sœur, mais dans un environnement plus rude où il faut relever les défis industriels et technologiques dictés par une conception qui répond à des exigences de réductions de coûts et à des

cadences de production accrues pour assurer à l'Europe un accès souverain à l'espace. Pas moins de 40% d'économies sont attendues sur la production et l'exploitation de 12 lanceurs qui devront rapidement sortir des sites de production français et allemands et être lancés depuis le sol guyanais chaque année.

Des défis majeurs que relèvent depuis maintenant plus de 10 ans des milliers de salariés dont la tolérance au changement et à la transformation pour faire mieux, plus vite et moins cher est mise à rude épreuve. L'industrie spatiale européenne est constituée de femmes et d'hommes passionnés, aux yeux remplis d'étoiles, heureux et fiers de participer à une épopée hors du commun : celle de gagner l'Espace tout en préservant la Terre. Mais aux défis industriels, technologiques et commerciaux auxquels doit faire face la filière des lanceurs lourds européens s'ajoute le défi social qu'il est primordial de relever pour préserver les esprits qui font le succès d'Ariane depuis plus de 50 ans.



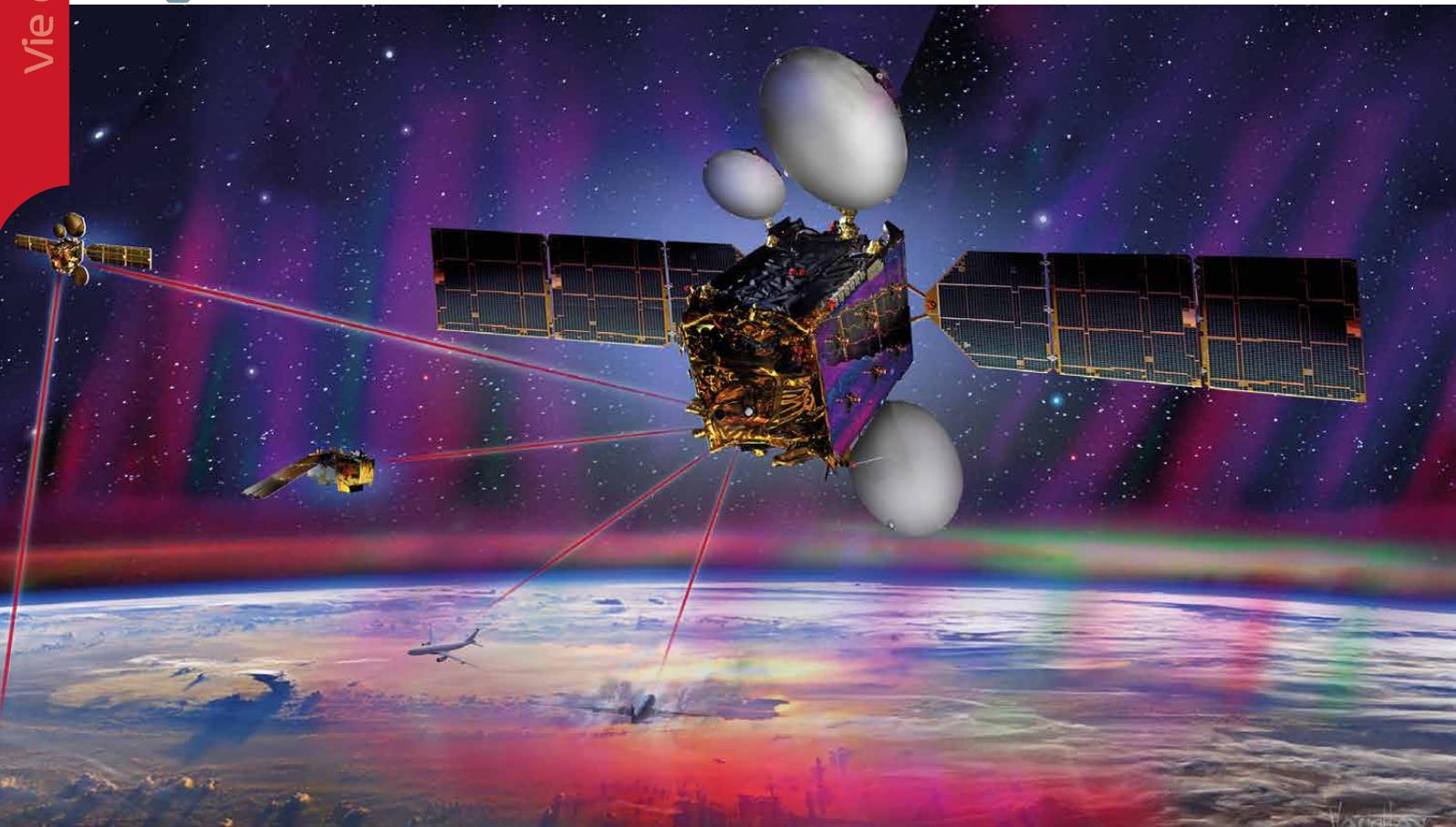
L'industrie spatiale européenne connaît actuellement de grandes difficultés



Thierry PREFOL,
Délégué syndical central
Airbus Defence & Space



Fabrice RIALET,
Délégué syndical central
Thales Alenia Space



Dans le domaine des lanceurs, Ariane 5 a longtemps dominé le marché commercial mondial, jusqu'à être rattrapée et largement dépassée par Space X et son lanceur Falcon 9.

Dans le domaine des satellites, Airbus Defence & Space (ADS) et Thales Alenia Space (TAS) se partagent la plus grande partie du marché de construction des satellites en Europe.

Le 24 juin, la Direction du groupe Airbus a communiqué une mise à jour de ses prévisions financières, avec une charge de 900 millions d'euros sur ses activités spatiales à la suite de difficultés de développement. Cette nouvelle charge s'ajoute aux 600 millions d'euros provisionnés fin 2023 portant le montant total à 1,5 milliards d'euros. Il n'y a pas de PSE annoncé pour l'instant, mais une incitation forte à la mobilité vers les autres divisions du groupe Airbus.

De son côté, Thales Alenia Space fait face également à des difficultés de développement sur ses satellites de télécommunication qui ont engendré un résultat annuel négatif pour l'année 2023. La société a annoncé, en début d'année, la suppression de 1300 postes, dont 1100 en France.

Mais au-delà des difficultés de développement de nouveaux satellites très innovants, une autre menace pèse sur l'industrie spatiale européenne : la montée en puissance de Space X et de sa constellation de satellites de télécommunication Starlink.

Space X a déjà lancé plus de 6 000 satellites et en prévoit plus de 40 000 à terme. La société d'Elon Musk concurrence directement les opérateurs historiques (Intelsat, Eutelsat, SES...), clients traditionnels d'Airbus Defence & Space et Thales Alenia Space, déséquilibrant totalement le marché. Alors qu'auparavant étaient mis sur le marché entre 20 et 30 satellites de télécommunication géostationnaires chaque année, seulement 10 ont été commandés l'an dernier.

Pour que le modèle économique de Space X soit économiquement viable il faut que Starlink capte une part très importante du marché des télécommunications spatiales, aux dépens des opérateurs traditionnels, et par ricochet aux dépens d'Airbus Defence and Space et de Thales Alenia Space.

Par ailleurs, il y a quelques semaines, Space X a annoncé sa volonté de développer une constellation de satellites de reconnaissance pour le

compte du renseignement américain. Une fois les compétences acquises dans le domaine de l'observation de la Terre, il sera facile à Space X de développer une constellation de satellites civils d'observation pour capter également ce marché.

Le marché institutionnel spatial européen étant beaucoup plus petit que le marché américain, les deux sociétés bénéficient d'un support étatique beaucoup plus faible que leurs concurrents américains, et en particulier Space X. Cette situation fragilise les constructeurs de satellites européens, à commencer par Airbus Defence and Space et Thalès Alenia Space.

Le risque à terme est une diminution sensible des emplois dans ces deux sociétés, avec une perte de compétences associées et la perte de la souveraineté européenne dans le spatial.

La CFE-CGC AED prend cette situation très au sérieux. Elle est intervenue auprès des autorités pour les alerter et demander à ce qu'un soutien urgent soit apporté à l'industrie spatiale européenne et que des moyens au niveau des enjeux de souveraineté et d'indépendance de l'Europe dans le domaine spatial soient décidés.

LES 5 INFORMATIONS

LW	150	175	200
MW	530	650	800
FM	88	92	96

...à connaître ce matin

Une voix enjouée se met à hurler dans le noir. Une main malhabile cherche le radio-réveil. La peste soit de l'inventeur de ce machin qui, tous les matins, impose sa vérité aux bras de Morphée. Allez, tant pis, la nuit est finie.

L'eau chauffe déjà pour un premier breuvage de la journée. Grattage de tête avec une main un peu moins malhabile. Grattage de tartine avec une matière grasse mais pas trop. Un coup d'œil vers la radio de la cuisine, qui se retrouve elle aussi sortie de sa torpeur. Et soudain c'est le drame : les yeux, déjà en mode recherche depuis quelques minutes, tombent sur le smartphone. Les prolégomènes de la journée sont terminés.

Et les doigts maintenant excités se mettent fébrilement à tourner les pages. Pendant ce temps, la radio débite vainement ses chroniques, dans le vide : l'oreille a capitulé, le tandem œil / cerveau est le plus fort. L'addiction est en marche.

Voici qu'apparaît une sentence impérative, incontournable : « les 5 informations à connaître ce matin ». C'est vrai qu'il a dû se passer plein de choses pendant la nuit, pendant que le sommeil éloignait un instant le jugement des basses choses matérielles, pour laisser sa place aux rêves. Alors allons-y : quelles sont ces informations ?

Mais qui à cet instant se demande pourquoi elles sont « à connaître » ? Qui se demande ce qu'il a retenu des 5 informations à connaître de la veille ? Pas grand monde. Et puis pourquoi sont-elles « à connaître » ? Serai-je déclassé socialement si je ne sais pas m'y référer à la machine à café tout à l'heure ? Vais-je influencer la marche du monde si je les lis ou si je ne les lis pas ? Combien m'intéressent, en fait ? Qui a le droit de décider en tout arbitraire que je dois connaître ces informations ?

Évidemment, si ça ne me plaît pas je peux toujours revenir à la radio, à ma tartine, ou à une autre page qui me présentera « les incontournables du matin » ou « les faits marquants de la nuit ». Et les questions de fond seront les mêmes. Elles nous renvoient à la dictature de l'information. Une sorte de plat cuisiné qu'on nous présente à longueur de journée et qui nous dit « mangez-moi ». Un objet mal défini à durée de vie généralement faible, mais qui, plus qu'une œuvre d'art ou une voiture de luxe, nous fait nous croire nous-mêmes stupides ou nuls, si nous ne le possédons pas.

Cependant, l'information nous est nécessaire. Une difficulté réside dans le tri que nous impose « l'infobésité » et le temps à y passer. Une autre se tient dans la nécessité que nous ressentons, pour exister, de produire nous-mêmes de l'information. Comme en tout, l'art de l'équilibre

distinguera les personnes pertinentes ... selon le spectre de lecture de chacun, bien entendu !

Mais quoiqu'il en soit, de grâce, contribuons toutes et tous à la sobriété informationnelle ! Et rien de mieux pour cela que nous poser la question : à quoi sert cette information ? En plus, il sera bon pour l'environnement de se demander combien coûte sa transmission !

Et si nous poussons le raisonnement, demandons-nous à quoi sert cet opuscule que nous vous proposons tous les deux mois. Vous plaît-il ? Vous intéresse-t-il ? Voudriez-vous y voir des choses différentes ? Surtout, exprimez-nous votre perception, pour le coup, c'est une information qui nous sera utile pour pouvoir ensuite vous être utiles...

Quant à savoir si la détention d'une information rare fera de vous une personne rare, faites le test à votre prochain passage à la machine à café : osez proférer un « au fait, vous avez lu le dernier Bref Aéro ? », vous verrez combien autour de vous seront incroyables !

À bientôt sur nos lignes !

Christophe DUMAS,
Secrétaire général
CFE-CGC AED



BREF AÉRO

Juillet/août 2024 • n°407

Directeur de la publication : Ludovic Andrevon
Ont participé à la rédaction : C.Dumas, L.Andrevon, F.Viallard, S.Savreux, G.Bonnet, T.Prefoi, X.Daheron, F.Rialet.
Crédits photos : Adobe Stock, @ESA/PEDOUSSAUT Manuel 2024, @AirbusGroup/ James Vaughan Photo.
Bref Aéro est une publication bimestrielle de la CFE-CGC AED
10-12 avenue de la Marnie - 92120 Montrouge - contact@snctaa.fr
Rédaction, conception, réalisation : Agence L'œil et la plume
loeiletlaplume.com
Impression : Imprimerie Sensey
Dépôt légal : août 2024 - ISSN : 0293-8251 - CPPAP : 0129508080



@cfe.cgc.aed

@CFE-CGC AED

