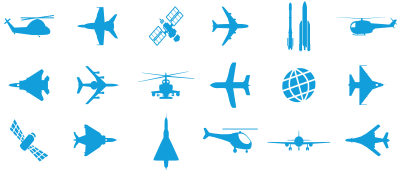




METALLURGIE



# BREF AÉRO



## Sommaire

### Actualités

La CFE-CGC AED doit inventer le syndicalisme moderne... **2**

Les nouvelles désignations **2**

Un groupe de travail dédié à l'avenir **3**

Évolution du Dispositif Conventionnel de la Métallurgie **4**

### Vie des entreprises

ArianeGroup face au newspace : un sursaut nécessaire **5**

Enfin une Europe de la Défense ? **6-7**

### C'est dans l'air

Pas de chichi entre nous ... **8**

## ÉDITO

### LES PASSAGERS SANS BILLET DOIVENT S'IMPLIQUER

Nous sommes à l'époque de l'année où les bilans comptables des entreprises tombent.

Au-delà de tous les window dressings destinés à rassurer les actionnaires, il faut avouer que l'aéronautique française se porte bien.

Des trous d'air furent traversés, d'autres restent à l'être, mais l'altitude reste constante.

Comme toujours, les inquiétudes sont toujours plus immédiates dans les PME, là où un simple éternuement d'un donneur d'ordre se transforme en bronchite chronique. C'est le cas, par exemple, actuellement, chez Figeac Aéro qui, après grand renfort d'articles de journaux expliquant la hausse de charge et l'état idyllique de l'entreprise, se retrouve à gérer un plan social en Picardie et des incertitudes concernant l'avenir (tout du moins en France- puisque le groupe inaugure une splendide usine au Mexique) dans le Lot et en Auvergne.

Mais globalement tout va bien, nos DRH travaillent tous beaucoup pour le Syndicat des Employeurs (car je le répète : vos employeurs ont un syndicat !!!) afin de continuer à négocier la future convention de la Métallurgie.

Rappelez-vous : après le dossier sur la nouvelle classification, point 1 de cette négociation, étaient censées arriver les discussions sur le temps de travail.

Je ne reviendrai pas sur les classifications. Vos militants vous ont distribué un tract qui en donnait la synthèse. Et puis une grille de classification... n'est qu'une grille de classification.

L'important est ce que l'on y associe : par exemple, le temps de travail ou les rémunérations. Et c'est bien évidemment là que commencent à apparaître de grosses crispations !!!

Concernant le temps de travail deux blocs s'affrontent :

- l'UIMM veut augmenter le volume du temps de travail en gardant la « maîtrise des surcoûts » (sic), ainsi que la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux variations de charges ;
- la CFE-CGC veut maintenir l'équilibre des accords actuels et clarifier l'utilisation des forfaits heures/jours, les astreintes, les temps de déplacement, les équilibres vie professionnelle/privée.

Autant vous le dire : ÇA PIQUE !

Vous lirez, en page 4 de ce numéro de Bref Aéro, le programme complet des réjouissances dans l'article de Fabrice Nicoud et Christophe Dumas.

J'ajouterai que, contrairement à la nouvelle grille des classifications qui s'imposera aux entreprises, un éventuel accord sur le temps de travail sera supplétif. Ainsi les entreprises pourront s'en affranchir si un accord majoritaire est signé. Et s'il n'y a pas de syndicats dans l'entreprise, croyez-moi, la Direction ne fera qu'une bouchée d'élus sans étiquette et donc sans conseil juridique aucun, ni structure syndicale nationale pour les épauler.

Je répète donc qu'avec les nouvelles dispositions sur le droit du travail, il est plus que jamais nécessaire que les salariés comprennent que le dernier rempart reste les organisations syndicales réformistes, dont fait partie la CFE-CGC. Et les passagers sans billets, à savoir les salariés non syndiqués qui profitent comme les syndiqués des accords signés, doivent comprendre qu'ils ne pourront pas rester éternellement spectateurs.

Vous êtes adhérents et vous êtes acteurs. Aidez vos collègues de travail à le devenir. Il en va de notre puissance de négociation face au syndicat des employeurs. Il en va donc de vos futurs droits dans l'entreprise.

Ludovic Andrevon  
Président de la CFE-CGC AED



**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**



# UN GROUPE DE TRAVAIL DÉDIÉ À L'AVENIR

*S'impliquer syndicalement dans son entreprise réside dans la volonté qu'a le salarié de faire avancer le bien commun vers un avenir constructif et gagnant-gagnant. Développer le syndicalisme auprès de la génération millennials, correspond à une démarche « pédagogique » auprès de ces nouveaux salariés dont les codes tranchent avec ceux de leurs prédéces-*

*seurs : il est nécessaire de leur faire comprendre l'héritage et de créer le socle social de demain.*

Ils travaillent au sein d'entreprises de tailles diverses, ils ont rejoint la CFE-CGC AED et s'y sont investis. Tels sont les profils des membres du groupe de travail « Syndicalisme 4.0 » mis en place à l'automne 2017.

Bref Aéro a recueilli leur vision du syndicalisme 4.0. Regards croisés.

## Tordre le cou aux idées reçues

La génération millennials est née avec un clavier au bout des doigts, surfant sur les réseaux sociaux, fan de Youtubers et influenceurs divers, exposée aux fake news, aux médias de toutes sortes.

Le monde de l'entreprise, elle le découvre souvent par le biais de stage, de CDD, d'intérim, et dans la précarité. Ces jeunes salariés débutent leur carrière avec une méconnaissance saisissante du dialogue social dans l'entreprise et ont souvent beaucoup de préjugés quant à ses acteurs.

« Il faut qu'il y ait une prise de conscience chez les jeunes (et les moins jeunes)

## La CFE-CGC AED doit inventer le syndicalisme moderne...

Au moment où l'actualité sociale est chargée sur le plan national et impose déjà des changements dans la manière de pratiquer le syndicalisme, notre syndicat est bien évidemment impacté.

Globalement, les ordonnances Macron renvoient les syndicats dans l'entreprise.

La renégociation complète de la convention de la Métallurgie a démarré depuis début 2017.

L'application quasi-concomitante de ces deux projets majeurs transforme dès ce début 2018 et impactera complètement en 2020 le monde social, bousculant les lignes établies depuis des décennies.

Le modèle va changer, les pratiques vont être bouleversées, les comportements bousculés, si nous voulons continuer d'exister, nous sommes dans l'obligation de nous adapter pour que notre idéal social survive...

Le Tsunami social est en marche.... Et nous, que faisons-nous ?

L'importance de redynamiser notre base « adhérents » s'impose alors comme une évidence, une solution, un objectif vital. Aussi pour continuer

à travailler dans ce sens et se donner un maximum de chances d'y parvenir, la mise en place d'un groupe de travail « Syndicalisme 4.0 » est devenue indispensable...

### Qui mieux que nos militants peut relever ce défi ?

Notre Président, Ludovic Andrevon, avait mis cette action au cœur du programme de la mandature depuis notre dernier congrès de mai 2016, et guettait l'instant opportun pour la relancer.

L'Inter-congrès fédéral de novembre dernier a agi comme un déclencheur, rendez-vous pendant lequel les travaux sur le Syndicalisme 4.0 ont pris une place importante dans nos réflexions de militants, avec l'obligation in fine de nous remettre en question. L'investissement de notre délégation et son potentiel d'innovation ont été visibles et audibles, au point que notre syndicat AED a été mis à l'honneur et récompensé.

### Dura lex, sed lex, alors... ?

▶ Qui mieux que notre population X et Y aura la volonté de remettre en question notre syndicalisme ?

▶ Qui d'autre possède cette capacité d'adaptabilité, d'anticipation et de compréhension d'un monde déjà 4.0 ?

▶ Qui aura ce potentiel de résilience pour ne pas subir, s'adapter pour mieux résister...

▶ Telle est la mission que l'AED a assignée à son groupe de travail « Syndicalisme 4.0 ».

Qui n'a pas de passé n'a pas d'avenir... Ce groupe devra penser le futur, d'un œil regarder au fond de nous-mêmes et de l'autre observer le monde 4.0 extérieur.

Prévoir l'imprévisible. Attendre l'inattendu. Rendre possible l'impossible... Se donner toutes les chances de réussir.

**C'est en prenant le risque d'aller plus loin, que nous découvrirons jusqu'où nous pouvons aller...**

Félix Chiamonte  
Animateur du  
groupe  
« Syndicalisme 4.0 »  
CFE-CGC AED



## NOUVELLES DÉSIGNATIONS

ZODIAC AEROSPACE SERVICE EUROPE PLAISIR :

ATHOS AERONAUTIQUE TOULOUSE :

Sandrine Zaoui est désignée représentante de la section syndicale.

François Torres est désigné représentant de la section syndicale.



embauchés du rôle des organisations syndicales dans nos entreprises. Beaucoup sont focalisés sur les images que les médias renvoient de celles-ci : manifestations, débordements, etc., alors que le syndicalisme est bien autre chose », commente Lucie Bisson, déléguée du personnel, sur le site ArianeGroup à Cozon. Pour Isabelle Guimard, déléguée du personnel et trésorière adjointe du CE chez MBDA France, « les millennials attendent des missions cohérentes avec leur niveau de formation, des relations de travail authentiques, basées sur la confiance avec un niveau d'autonomie, ils souhaitent faire partie d'équipes solidaires. Par notre implication syndicale, nous pouvons contribuer à la construction d'une relation employeur-salariés plus collaborative ».

Exit l'image de brûleurs de palettes, « l'objectif est la réconciliation et non l'opposition. Je me considère plus comme un trait d'union entre les salariés et l'entreprise, une sorte de catalyseur/médiateur amenant tous les acteurs dans une démarche vertueuse faisant que tout le monde progresse et y trouve son compte », complète Guillaume Delcroix, membre du CHSCT chez Airbus SAS à Toulouse.

Ce manque de connaissance, il faut le combler avec une information citoyenne sur ce qu'est un contrat de travail, une négociation, etc. C'est une clé indispensable.

### Transmettre notre ADN

La CFE-CGC a toujours démontré qu'elle est une organisation syndicale réformatrice. Au fil des décennies, ses militants portent haut et fort ses valeurs auprès des salariés. « Faire prendre conscience à nos collègues que la CFE-CGC est force de propositions et non d'opposition systématique à la Direction ; que nous sommes là pour les soutenir (pas seulement quand ils sont en difficulté), que nous sommes à leur écoute, est primordial aujourd'hui », confie Hervé Sancho, délégué du personnel chez Thales à Mérignac. Anne Perraux, élue CE suppléante chez Dassault Aviation, partage cette analyse et poursuit : « l'aspect « force de propositions » inscrit notre syndicat dans la construction d'une société meilleure et est source d'innovation sociale. Les jeunes

embauchés ont une mauvaise image des syndicalistes, considérant que ces derniers ne tiennent pas compte des enjeux économiques dans lesquels se trouve la société. Nous devons leur montrer que la CFE-CGC a pour objectif d'entretenir une relation gagnant-gagnant dans les entreprises, et qu'elle restera vigilante ».

Au-delà des valeurs portées par la CFE-CGC, la transmission de l'héritage social aux jeunes générations et l'adapter pour construire l'avenir devient un gage de pérennité pour les syndicats.

« En nous appuyant sur le retour d'expérience de nos prédécesseurs, en y apportant une touche de modernisme correspondant aux attentes des jeunes, nous devrions parvenir à fédérer une grande partie de nos adhérents et des salariés de nos entreprises. La mise en place de notre groupe de travail prouve la volonté de l'AED de construire un syndicat transgénérationnel et résolument moderne », conclut Hervé Sancho.

### Le syndicalisme de demain : 4.0 ?

En avril 2017, la Métallurgie CFE-CGC a publié une étude réalisée auprès de 780 personnes de 18 à 35 ans (syndiqués et non syndiqués).

L'étude révèle plusieurs enseignements instructifs. Ainsi, 69% des 18-35 ans se sentent engagés et se déclarent prêts à manifester (19%), à signer des pétitions (29%) et à s'engager dans une association (64%). Vis-à-vis de l'entreprise, les attentes tournent autour des problématiques de « bien-être au travail et d'épanouissement », avec une forte appétence pour « une hiérarchie plus horizontale et une logique participative ».

Globalement, l'entreprise est vue comme un lieu d'échanges, les côtés négatifs portant sur la charge de travail, la précarité de l'emploi, et les conditions de travail « parfois difficiles ».

Pour Guillaume Bonnet, élu CE chez Airbus SAS à Toulouse, il faut être prêt à remettre en question certains modes de fonctionnement à l'intérieur du syndicat. « Nous devons construire un syndicalisme qui s'adapte au monde en mouvement, un syndicalisme plus collaboratif, proche des

salariés et de ses adhérents. Notre mission est aussi d'éveiller les consciences : finis les positionnements de principes, nous devons nous adapter à notre nouvel environnement mondialisé qui bouge à une vitesse toujours plus rapide ».

« Le syndicalisme de demain, il est entre nos mains, c'est à nous de le construire... je l'imagine professionnel, le dialogue social est un champ complexe sans cesse en mouvement. Il sera proche des salariés et de leurs préoccupations, communicant et interactif. Il tirera surtout sa force de ses adhérents qui lui insufflent sa légitimité », confie Rémi Stephan, délégué syndical chez Safran Power Units, à Toulouse.

Savoir s'adapter aux nouvelles générations, former et aider les managers, tenter de résorber les fractures générationnelles est un impératif et un enjeu, pour Anne Perraux. « Le syndicalisme 4.0 doit communiquer respectueusement et efficacement. Il doit permettre de faire reconnaître le syndicalisme en entreprise comme une composante essentielle de la pérennité de cette dernière ».

De son côté, Karine Hague, déléguée syndicale chez Safran, préfère parler de syndicalisme de demain ou du futur, car les salariés ne savent pas trop à quoi correspond le 4.0, mais aussi parce que nous n'avons pas fini le 3.0. « La base pour moi est la communication : avec les militants, avec les adhérents, avec les salariés de l'entreprise. Il faut se servir des moyens de communication actuels et mettre à disposition l'information. Pour cela, il faut investir dans de nouvelles technologies comme des applications smartphones, par exemple. La modernisation prend du temps, mais nous devons y arriver pour nos salariés ».

« Tout reste à faire tout est imaginable, nous sommes au début d'une nouvelle ère qui nous verra nous renforcer ou disparaître, commente Hervé Sancho. Il faut attirer dans nos rangs cette nouvelle génération de jeunes diplômés en leur proposant un syndicalisme moderne et attrayant dans lequel ils auront envie de s'investir, de porter à leur tour nos valeurs et prendre la relève ! »

Le pari est osé, le chantier est grand, le groupe de travail a pris à bras le corps sa construction.



**Guillaume Delcroix**  
membre du CHSCT,  
Airbus  
Toulouse

**Anne Perraux**  
élue CE suppléante,  
Dassault Aviation  
Argonay

**Hervé Sancho**  
élu délégué du personnel,  
Thales  
Mérignac

**Karine Hague**  
déléguée syndicale,  
Safran LS  
Paris

**Isabelle Guimard**  
déléguée du personnel,  
MBDA FRANCE  
Le Plessis Robinson

**Guillaume Bonnet**  
élu CE,  
Airbus  
Toulouse

**Lucie Bisson**  
déléguée du personnel,  
ArianeGroup  
Crozon

**Rémi Stephan**  
secrétaire adjoint  
du CE, Safran Power  
Units Toulouse





# ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE LA MÉTALLURGIE

*Ainsi que nous l'avons déjà évoqué dans ces colonnes, depuis juin 2016, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont engagés dans la refonte du dispositif conventionnel de la branche. Il s'agit de renégocier tous les grands sujets du droit conventionnel : classifications ; temps de travail ; santé au travail / conditions de travail / qualité de vie au travail ; relation individuelle du contrat de travail ; emploi / formation professionnelle ; protection sociale et prévoyance ; rémunération ; dialogue social.*

Certains textes sont très anciens (≈ 1970), il s'agira de rationaliser l'architecture juridique de tous les textes de notre branche. Actuellement, certaines dispositions sont inscrites dans :

- ▶ des Conventions Collectives Nationales (des ingénieurs et cadres, sidérurgie) ;
- ▶ des Conventions Collectives Territoriales (76) pour les non-cadres (ce qui explique que les salariés non cadres d'une même entreprise peuvent avoir des droits différents suivant la localisation des établissements) ;
- ▶ dans des accords spécifiques (formation, égalité professionnelle, emploi, handicap...).

À l'avenir, il devrait avoir moins de disparités territoriales, les dispositions devant être réparties entre une convention collective nationale (conformément aux obligations légales) et des textes spécifiques à certains thèmes. Il est toutefois convenu, par toutes les parties, que c'est surtout en local que les partenaires sociaux devront poursuivre la négociation des accords liés à l'emploi.

Les négociations s'enchaînent thème par thème. Dès qu'un sujet est considéré comme mature, il est « mis au frigo » et c'est seulement à la fin, quand tous les sujets auront été négociés, que les partenaires sociaux signifieront leur avis sur le nouvel équilibre global.

Les négociateurs doivent parallèlement prendre en considération les évolutions législatives. Par exemple, les nouvelles dispositions des ordonnances ont modifié les sujets à négocier au niveau des entreprises ou des branches professionnelles. Il faut noter que, désormais, beaucoup de thèmes sont négociables (en mieux ou... moins bien) au niveau des entreprises. Mais

à défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions des accords de branche qui s'appliquent. Et pour obtenir un accord d'entreprise, il faut que les organisations syndicales pesant 50% acceptent de signer !

Après d'intenses négociations, un nouveau système de **classifications** a été élaboré. Il vous a été présenté lors d'un numéro précédent de Bref Aéro. Il devrait changer profondément nos habitudes ! **Il ne s'appliquera que s'il y a un accord global sur l'ensemble des sujets en discussion.**

Le sujet « **temps de travail** » est en cours de discussion. La CFE-CGC souhaite une clarification des conditions d'application des forfaits jours et annuels horaires. Il y a encore des débats sur le volume des heures supplémentaires ou les congés d'ancienneté. Nous demandons aussi que soit revue l'approche des temps de déplacement.

**La santé au travail et la qualité de vie au travail** sont des sujets importants sur lesquels il sera peut-être plus facile de trouver un accord, quoique sans doute assez général. Les discussions sont en cours. La CFE-CGC souhaite que la branche « montre l'exemple » en proposant des idées modernes sur le droit à la déconnexion, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, la maîtrise des risques psychosociaux ou encore le suivi médical.

**Les relations individuelles au contrat de travail** traiteront de points comme les périodes d'essais ou les conditions de licenciements.

Concernant **l'emploi**, un accord récent (2016) existe et pour **la formation**, l'accord de 2014 devra être revu en fonction de la nouvelle loi en gestation qui s'inspirera des résultats des négociations interprofessionnelles en cours.

**La protection sociale et la prévoyance** sont des sujets sensibles car ils ont des conséquences immédiates sur les comptes des entreprises... comme des salariés.

Le thème des **rémunérations** traitera des salaires minima ou des primes d'ancienneté, autant de points de crispation potentiels.

Enfin, les moyens du **dialogue social** seront revus en fonction des nouvelles règles instituant le CSE, par exemple.

Si beaucoup a déjà été fait, il reste encore de très nombreux sujets à débattre avant de pouvoir prendre position sur l'équilibre global du nouveau dispositif conventionnel.

Les acteurs sont conscients des enjeux car ce travail n'avait pas été fait depuis plus de 40 ans et les textes négociés ont vocation à s'appliquer sur les prochaines décennies !

La CFE-CGC a toujours en perspectives les besoins de demain plutôt que les pratiques d'hier !

Si le nouveau dispositif conventionnel était adopté, il pourrait entrer en vigueur début 2020. Il y aurait alors une période de transition d'environ 2 ans entre l'ancien et le nouveau système.

L'équipe de négociation CFE-CGC est très soudée, motivée, passionnée, pour élaborer un nouveau dispositif propre à aider les entreprises à se développer et à donner envie aux salariés de rejoindre notre industrie, en leur offrant carrières, rémunérations, formation, bien-être, reconnaissance et épanouissement.

Il est évident que les entreprises seront ensuite tentées de revoir leurs propres accords pour tenir compte des nouvelles règles conventionnelles. Il est donc probable que, dans de nombreuses entreprises s'engageront des renégociations des accords entreprises. Le poids local de la CFE-CGC sera déterminant pour appuyer nos points de vue. Tant la fédération de la Métallurgie CFE-CGC que votre syndicat AED seront là pour soutenir, conseiller, aider les militants dans cet exercice périlleux, mais passionnant.

**Nos représentants sont à votre disposition pour organiser des réunions d'information dans vos sections syndicales concernant l'EDCM. En ces périodes socialement troublées, un peu de clarté ne fait pas de mal !**

Fabrice Nicoud et Christophe Dumas  
Membres du Bureau Fédéral



# ARIANEGROUP FACE AU NEWSPACE, UN SURSAUT NÉCESSAIRE

Début février, le lancement de Falcon Heavy est suivi d'une conférence de presse d'Elon Musk, en tee-shirt. Ce succès est abondamment commenté sur les réseaux sociaux dans le monde entier. Les articles de presse pleuvent, citons-en quelques-uns :

- ❖ « Pari réussi pour la Falcon Heavy de SpaceX » ;
- ❖ « Ariane satellisée par SpaceX » ;
- ❖ « L'Europe spatiale prend du retard » ;
- ❖ « Comme SpaceX, il faut mettre de la folie dans l'industrie » ;
- ❖ « Pourquoi la France est en train de perdre la bataille du NewSpace » ;
- ❖ « Entrepreneur de génie ou roi de la com', qui est vraiment Elon Musk, le patron de Tesla et SpaceX ? ».

Le groupe de réflexion français « Institut Montaigne » a publié, à l'automne dernier, un rapport intitulé « Espace, l'Europe contre-attaque ? », dans lequel il dresse de sombres perspectives si la filière spatiale européenne ne change pas de braquet. Parallèlement, les responsables européens rappellent inlassablement qu'Ariane 6 est la bonne réponse pour les années qui viennent. Pour la CFE-CGC, il est trop tard pour se poser des questions sur la remplaçante d'Ariane 5 : il faut y aller et vite.

## Les salariés se questionnent

Ce coup (de com ?) sur la tête n'est certainement pas étranger à la déstabilisation de la filière Européenne menée outre-Atlantique. L'enjeu n'est pas qu'industriel, il est aussi géopolitique car il y va du leadership sur l'échiquier mondial. Il s'ajoute cependant à l'arrêt du projet Sparrow qui était plus qu'un micro lanceur : un incubateur d'idées novatrices.

Toutes les catégories socioprofessionnelles d'ArianeGroup se posent des questions sur l'avenir de la société. Nous ne voyons pas comment nous rattraperons le retard pris, à moins que ...

## Redonner du sens à notre métier

La CFE-CGC ne dira pas quel doit être le lanceur « post Ariane 6 », car nous n'en avons ni la compétence, ni la prétention.

Nous constatons le défi à relever, nous le mettons en avant depuis des années. C'est pour cela que nous soutenons depuis le début la création d'ArianeGroup, tout en regrettant que l'Europe ait réagi avec plusieurs années de retard.

La CFE-CGC affirme aussi que, s'il est nécessaire de réorganiser rapidement ArianeGroup pour la rendre plus compétitive, cela sera insuffisant si nous ne retrouvons pas cette part d'audace et d'innovation que certains appellent « folie créatrice ».

Dans ArianeGroup, on parle de « supply chain », « processus », « ERP », « PLM », ... C'est essentiel, mais n'en parle-t-on pas trop ? Cela ne fait rêver personne et nous perdons le sens de notre métier. Cela tue les idées et l'innovation. Cette instrumentalisation systémique anesthésie notre capacité à imaginer les solutions pour exister demain : au lieu d'innover et de penser la fusée de demain, nous passons trop de temps à travailler sur les outils et processus. Pendant ce temps, nos concurrents vendent des réservations pour des voyages sur Mars ou se payent le luxe de faire le show en envoyant une voiture dans l'espace.

## La CFE-CGC refuse de baisser les bras

Nous ne nous résignons pas car notre entreprise a de nombreux atouts, à commencer par les compétences humaines et notre outil industriel. Nous croyons dans le projet de notre société, mais nous avons la désagréable impression qu'ArianeGroup n'arrive pas à sortir de ce corps de « gestionnaire frileux » pour endosser celui d'entrepreneur. Un entrepreneur qui innove, prend des risques, connaît des échecs, fait émerger des solutions non conventionnelles. Un entrepreneur qui valorise ses salariés et les entraîne à se dépasser pour LE projet.

La CFE-CGC le redit : on ne construit pas un projet d'entreprise avec pour principal objectif de réduire les coûts de 40 %, même si c'est vital.

La CFE-CGC ne sait pas si le réutilisable est LA solution. Ce que nous constatons c'est que notre R&T se cale sur nos concurrents ... plus de 5 ans après. Le temps perdu ne se rattrape jamais. Pourtant des idées alternatives existent et

l'ESA ainsi que le Gouvernement Français incitent les start-up du spatial : « allons-y, travaillons avec elles » !

Elément très positif, les prévisions indiquent un triplement du marché d'ici les 20 prochaines années ; saisissons les opportunités !

## Un sursaut nécessaire

Des sociétés leader sur leur marché, incapables de prendre en compte la nouvelle donne, ont disparu : Kodak (appareils photos) ou Nokia (téléphones portables) en sont deux exemples. Personne n'est invincible et ArianeGroup est bien une entreprise comme les autres. Faut-il le démontrer aux sceptiques ?

## Disons seulement qu'Arianespace vient de perdre son rang de numéro 1 mondial.

La CFE-CGC appelle la communauté spatiale européenne, et plus particulièrement ArianeGroup et les décideurs français, à un SURSAUT :

- ❖ simplifier (assez de règles), décloisonner (chacun agit pour tous), moderniser notre entreprise (entraîner toutes les générations de salariés) ;
- ❖ oser innover, inciter à la prise de risques, promouvoir des incubateurs de start-up ;
- ❖ simplifier la répartition Européenne des activités spatiales, encore trop morcelée ;
- ❖ instaurer un mécanisme de préférence européenne comme le font nos concurrents à leur profit ;
- ❖ attirer des investisseurs privés car l'espace n'est plus le domaine réservé des États.

Nos activités de défense (1/3 de notre chiffre d'affaires) ne suffiront pas à maintenir nos emplois si nous manquons le virage que nous imposent les GAFAM\* et le New Space.

Philippe Géry  
Délégué syndical central  
CFE-CGC ArianeGroup



\*GAFAM : Google , Apple, Facebook , Amazon, Microsoft





# ENFIN UNE EUROPE

À force de toujours nous promettre une Europe de la Défense pour demain, au travers de déclarations ronflantes, de créations de structures européennes, d'accords bilatéraux, de consolidation industrielle, il faut bien reconnaître que le scepticisme est de rigueur à chaque nouvelle annonce. Toutefois, les décisions du Conseil européen de juin 2017, confirmées le 11 décembre dernier par les ministres des Affaires Étrangères, semblent marquer une étape importante avec la création de la Coopération Structurée Permanente (CSP ou PeSCo en anglais) regroupant 25 États membres, seuls le Royaume Uni, le Danemark et Malte ne s'associant pas à la démarche.

## En voici les principales raisons

Prévue dans le traité de Lisbonne de 2010, cette coopération amène les États concernés à s'engager sur les points suivants :

- ❖ respecter les niveaux fixés en commun de dépenses d'investissement en matière d'équipement de Défense et coordonner leurs politiques de Défense afin d'harmoniser leurs besoins ;
- ❖ mettre en commun, autant que faire se peut, les équipements, la formation et les moyens logistiques ;
- ❖ renforcer l'interopérabilité et la capacité de déploiement des forces.

Lors du Conseil européen de juin 2017, une décision importante a également été arrêtée avec la création d'un fonds européen de la Défense visant à aider les projets portés en commun par plusieurs États, tant au niveau de la recherche que des développements de prototypes. Dans un premier temps, si les montants alloués sont limités, ils seront portés dès 2020 à 500M€/an pour la recherche et 1Md€/an pour les développements. Pour pouvoir prétendre à un financement européen, les projets devront être portés par au moins 3 sociétés issues d'au moins 2 pays membres.

On le voit, si ce dispositif est réellement mis en place, ceci ne peut avoir, à terme, qu'un impact fort et structurant sur nos entreprises et nos emplois. La CFE-CGC AED se doit d'être vigilante et force de propositions au sein du groupe Défense d'Industri'All, la structure européenne regroupant les fédérations industrielles des syndicats européens.

Alors que ces décisions semblent marquer un véritable virage dans la politique de l'UE, les tensions en Ukraine, les propos de Donald Trump et son « America first », les attentats terroristes, le Brexit... ne sont bien évidemment pas étrangers à ce revirement. Cependant, des annonces ou décisions discordantes sont malheureusement rapidement venues refroidir l'enthousiasme des européens convaincus. Emmanuel Macron et Angela Merkel décident que la France et l'Allemagne doivent envisager de définir en commun leur futur avion de combat et, quelques semaines plus tard, le chef d'état-major de l'armée de l'air Allemande se dit intéressé pour avoir des informations précises sur le F35 américain afin de remplacer ses Tornados vieillissants ! Pire : une semaine

avant d'engager la Suède dans la CSP, le ministre de la Défense choisit contre l'avis de la « DGA suédoise » le système de missiles américain Patriot opposé au SAMP/T franco-italien de MBDA, qui proposait une meilleure offre, tant au niveau financier que technique ! En Roumanie, la chronologie est un peu différente, mais le résultat malheureusement identique puisqu'une semaine après s'être engagé dans la CSP, la décision est prise de retenir le système Patriot au détriment du même SAMP/T et c'est en quelques semaines plusieurs milliards d'€ qui s'envolent outre-Atlantique !!

On le voit, si les bases existent pour construire une Europe de la Défense, le chemin risque d'être encore long et semé d'embûches !

Pour la CFE-CGC, la mise en place d'un budget européen est une réelle opportunité pour renforcer l'industrie de Défense Européenne et nous y voyons plusieurs avantages pour l'Europe et nos entreprises :

- ❖ pour l'Europe, c'est bien sûr gagner une autonomie stratégique en lui permettant de disposer de technologies et matériels performants sans lesquels aucune défense efficace n'est possible. C'est aussi la possibilité d'en avoir le plein contrôle pour leur utilisation sans être sous la menace de restrictions d'emplois ou d'arrêt de fournitures en cas de divergences politiques avec l'État fournisseur. Mais c'est également un outil fort de politique étrangère permettant à des États ne voulant pas être dépendants de grandes puissances telles les USA, la Chine ou la Russie de pouvoir trouver des sources d'approvisionnement diversifiées ;





# DE LA DÉFENSE ?

- ❖ pour nos entreprises européennes, c'est la possibilité de bénéficier, à l'instar de leurs concurrentes américaines avec l'« american buy act », d'un marché domestique sécurisé. Une condition indispensable pour renforcer leur compétitivité tant en interne qu'à l'export en leur permettant de développer et produire des équipements avec des coûts abaissés du fait de la mutualisation des besoins et de l'augmentation des quantités qui en découle ;
  - ❖ enfin, représentant certainement le point fédérateur principal pour les syndicalistes que nous sommes, c'est l'occasion de sécuriser, mais aussi de créer des emplois hautement qualifiés et à forte valeur ajoutée.
- Si la CFE-CGC ne peut qu'approuver la démarche initiée par la Commission et féliciter ses membres pour cette prise de conscience et la mise en place de moyens pour initier la démarche d'harmonisation et d'aide aux développements d'équipements de défense communs, il nous paraît important que l'utilisation du fond européen de Défense réponde aux objectifs suivants :
- ❖ fédérer l'industrie de Défense européenne autour de leaders européens de taille mondiale en fonction des types d'équipements. Si l'aéronautique est en avance sur ce secteur avec Ariane dans les lanceurs, MBDA pour les missiles, ou Leonardo et Airbus sur le segment des hélicoptères, de nombreux secteurs possèdent encore de trop nombreux acteurs. L'OCCAR et l'Agence Européenne de Défense sont les organes européens existants qui doivent permettre de mener à bien cette politique industrielle. La période
  - est propice, il est en effet plus aisé d'initier des regroupements dans une phase de croissance des budgets afin d'en limiter les impacts sociaux. Car, ne rêvons pas, l'Europe n'a plus les moyens d'entretenir de trop nombreuses entreprises concurrentes ;
  - ❖ prendre en compte la réalité du marché et ne pas imposer l'entretien d'une concurrence au travers de l'obligation d'avoir plusieurs participants sur un même appel d'offres. Par exemple, MBDA, leader européen possédant 5 filiales dans 5 États de l'UE, doit pouvoir être éligible sans avoir recours à un montage avec un des acteurs mineurs encore présents comme DIEHL, NAMMO ou SAAB au risque de maintenir et d'encourager la concurrence européenne ;
  - ❖ interdire que des programmes incluant une ou des entreprises non européennes puissent bénéficier des aides européennes. C'est un point qui semble faire débat actuellement et certains États, dont la Suède y sont favorables. Il ne faut permettre aucun « cheval de Troie » et appliquer une réciprocité sans faille au protectionnisme US ! Peut-on imaginer que le projet allemand (TLVS) à base du Patriot US et développé au sein d'une JV Lockheed Martin-MBDA et concurrent du SAMP/T franco-italien soit financé par l'UE, pour la CFE-CGC : bien évidemment non ;
  - ❖ préserver, malgré le Brexit, une place particulière au Royaume Uni, le plus gros budget de Défense européen, qui possède le plus important groupe de Défense européen, afin qu'il puisse participer aux programmes aidés fi-

nancièrement par l'UE en tant qu'État associé. On imagine difficilement aujourd'hui développer un futur missile européen sans la participation de MBDA et de sa filière britannique, ou le lancement d'un futur avion de combat européen sans la présence de BAE SYSTEMS et le marché potentiel de la Grande Bretagne ;

- ❖ permettre de s'affranchir, à moyen terme, des composants ITAR (1) qui offrent à l'administration américaine le droit d'autoriser ou non la vente de matériel militaire à des pays tiers. Souvenons-nous des satellites espions vendus par Airbus et Thales aux E.A.U. ou, plus récemment, des missiles de croisière de MBDA à destination de l'Égypte qui ont vu les USA s'opposer à la vente du fait de la présence d'équipements américains sur ces matériels !
- ❖ conserver pour chaque pays la possibilité d'exporter un équipement réalisé en commun sans blocage européen : il s'agit d'un point indispensable devant permettre de concilier des approches très différentes entre certains États membres sur le sujet des exportations d'armement,
- ❖ enfin, comment envisager une construction européenne sans un socle social minimum permettant d'éviter une distorsion de la concurrence en interne de l'UE ?

On le voit, le chemin est encore long : les intérêts nationaux ou financiers, le lobbyisme américain ou les populismes grandissants sont autant d'écueils qu'il faudra éviter si l'Europe veut se doter d'une industrie de Défense forte lui permettant de développer et produire les moyens nécessaires à son indépendance. La CFE-CGC AED continuera à plaider pour la création d'une industrie européenne forte à l'instar des réussites que sont des sociétés comme AIRBUS, ARIANE ou MBDA sur le plan commercial et industriel.

(1) ITAR (en anglais International Traffic in Arms Regulations) désigne un ensemble de règlements du gouvernement fédéral américain servant à contrôler les importations et exportations de matériel sensibles liés à la défense nationale.

Christian Sibuet  
Délégué syndical  
central MBDA







## Pas de chichis entre nous

*En cette fin du mois de novembre 2017, un célébrissime réseau social suscitait une notable agitation dans une des grandes préfectures de région du Sud-Ouest : il allait s'y ouvrir la première CHURRERIA de France!*

D'abord, les béotiens commencèrent par apprendre ce dont il s'agit : le *churro* est en Espagne ce qu'est le chichi en France. En poursuivant la lecture de la communication en question, on pouvait découvrir qu'à l'issue d'un véritable travail scientifique mettant en œuvre les techniques les plus modernes, on ferait encore mieux de notre côté des Pyrénées qu'au-delà : grâce à l'innovation et à la recherche, on allait pouvoir déguster des *churros* comme chez Felipe VI, mais en plus fourrés, ou nappés, ou ceci ou cela, bref, le Nec Plus Ultra du *churro*.

Or, se présentant à l'heure dite à l'adresse indiquée, le chaland trouva porte close. Ou plutôt un stupide et ordinaire rideau de fer, sur lequel une page de cahier tout aussi ordinaire et stupide annonçait d'une écriture maladroite qu'un drame venait de se nouer. Pour des raisons techniques, l'ouverture était repoussée à 16h30 au lieu de 14h. Une immense catastrophe s'abattait sur les indigènes qui s'étaient privés de dessert et dont l'achat d'un *churro* fourré à la pâte à tartiner serait encore moins diététique en milieu d'après-midi qu'avec le café.

L'affaire aurait pu en rester là, mais le réseau social susnommé servit alors d'exutoire aux frustrés de la kilocalorie. Puis un engorgement provoquait sur le coup des 17h une attente intolérable, le produit s'avérait finalement cher, et puis ...

Et puis surtout, rien ne sert de communiquer, il faut produire à point.

Regardons de près cet exemple un peu puéril de la mainmise de la communication instantanée sur nos sociétés, car on y trouve de tout. De l'orgueil, puisqu'on va faire mieux que les produits d'origine. De la gourmandise, par la nature même du produit vendu. De l'envie, provoquée par le *teasing* efficace sur le réseau social. De la soif de meurtre contre le fautif retardataire puis contre tous nos congénères qui sont devant nous dans la file. La colère de s'être fait avoir et, qui plus est, de s'être privé inutilement de dessert au déjeuner. La paresse soupçonnée de celui qui n'aura pas réparé à temps la bonne machine ou tout vérifié le matin même. L'avarice, le produit ayant été à sa sortie jugé trop cher. Il n'y a guère qu'à la luxure qu'on aura échappée... il faut dire qu'on était soit sur la toile, soit en pleine rue!

On peut en rire, mais finalement, qui d'entre nous dans sa vie professionnelle n'est pas soumis à telle livraison en retard, à tel fournisseur qui ne tient pas ses engagements... De nos jours, telle entreprise,

qui a beau utiliser à fond les réseaux sociaux, n'en demeure pas moins confrontée à une réalité basique et incontournable : si le produit n'est pas au rendez-vous, les clients ne le seront pas longtemps. C'est vrai pour l'alimentaire, c'est vrai dans nos industries.

À tout problème cependant, il y a une solution. La *Churreria* a rapidement présenté ses e-excuses et a rappelé que quelques minutes avant l'heure fatidique elle avait annoncé le report de l'ouverture ... au travers d'un message passé inaperçu des internautes affamés! Voilà une leçon de modestie pour les communicants, à savoir : qui lit les messages (ou les « C'est dans l'Air »!) jusqu'au bout? Puis la *churreria* a annoncé recruter une personne de plus pour le week-end afin de réduire l'attente et augmenter ses doses pour améliorer le rapport quantité / prix. En dépit de ses « péchés de jeunesse », nous lui souhaitons pleine et totale réussite, tout comme nous souhaitons résolution de problèmes et fluidification des échanges à tous les « entrepreneurs », salariés comme indépendants. Et en fin de compte, nous saluerons ici un usage plutôt pertinent d'un certain réseau social.

Et comme les *churros* c'est excellent, il ne nous reste plus qu'à trouver un réseau qui nous présente des astuces de diététique.

Christophe Dumas  
Secrétaire général CFE-CGC AED