



METALLURGIE



# BREF AÉRO



## Sommaire

### Actualités

- Un permis à points pour l'égalité professionnelle **2**
- Création de sections **2**
- Nouvelles désignations **2**
- Nos délégués ont du talent **3**
- Élections et représentativité **3**

### Vie des entreprises

- La filière spatiale sous tension **4**
- 80 ans de Turbomeca, Safran Helicopter Engines **4-5**
- Dotation exceptionnelle pour l'Onera **5**

### Dossier

- Filière aéronautique : feuille de route validée **6-7**

### C'est dans l'air

- Urgences **8**

**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**

## ÉDITO

Comme je m'y attendais, le Père Noël m'a amené ce livre merveilleux qu'est le Petit Prince. Je ne peux pas résister à vous conter mon passage préféré.

« Bonjour » dit le Petit Prince.  
« Bonjour », dit le conseiller du ministre.  
« Que fais-tu », dit le Petit Prince.  
« J'organise un grand débat démocratique commandé par la majorité », répondit le conseiller.  
« C'est quoi la majorité », demanda le Petit Prince.

Bien que n'ayant pas le temps car il avait beaucoup de travail, il était quelqu'un d'important (il appartenait à l'élite), le conseiller décida de répondre.

« C'est quand les citoyens votant pour toi sont plus nombreux que ceux qui votent pour quelqu'un d'autre ».

Cette réponse pédagogique ne satisfaisait pas le conseiller. Elle ne comportait pas de thèse, antithèse et encore moins de synthèse. À sa surprise le Petit Prince poursuivit.

« Ça sert à quoi une majorité ? »  
« À gouverner », répondit le conseiller.  
« Comme le Roi ? » Le Petit Prince se souvenait du Roi qui l'avait fait ambassadeur après son refus de devenir Ministre.

« Non. Ici nous sommes en démocratie. C'est pour cela que nous organisons un grand débat afin de connaître les préoccupations des citoyens ».

« Vous ne les connaissez pas ? », s'étonna le Petit Prince.

Le conseiller du ministre fut étonné qu'un si petit bonhomme ait l'outrecuidance d'insister sur le sujet.  
« Bien sûr que si ! Nous savons depuis mai 2017 ce que les citoyens veulent ! Ils semblent vouloir vivre de leur travail ! » s'offusqua le conseiller.

Le Petit Prince s'étonnait qu'un conseiller qui connaissait les préoccupations des citoyens depuis moins de deux ans, soit obligé d'organiser un grand débat. Il décida de rencontrer le Président Confédéral d'une organisation syndicale responsable afin de recevoir son avis.

« Bonjour », dit le Petit Prince.  
« Bonjour », répondit le Président Confédéral.  
« Participes-tu au grand débat ? », demanda le Petit Prince.  
« Assieds-toi confortablement Petit Prince. Je vais décaler mes réunions afin de répondre à cette question très importante », lui répondit le Président.

Le Petit Prince fut tout surpris de se sentir important, un peu comme sa rose était importante pour lui.

« La CFE-CGC a un avis sur les ¾ des sujets du grand débat. Sur la fiscalité, les services publics et la transition énergétique par exemple. Partout où la CFE-CGC sera invitée en tant que telle, nous participerons. Nos militants pourront s'exprimer en tant que citoyens dans les débats locaux. Mais je rappelle la nécessité absolue de connaître la manière dont seront traitées et prises en compte les conclusions de ces débats ».

Stupéfait par la différence d'approche avec le conseiller, le Petit Prince se demanda si le Président CFE-CGC et le conseiller vivaient sur la même planète !

« Un conseiller m'a dit que les citoyens se plaignaient de ne pas bien vivre de leur travail », dit le Petit Prince.

« Bien sûr. Dans ce débat, le partage de la valeur ajoutée est la question fondamentale. Le déclasserement salarial et la baisse du pouvoir d'achat doivent être contrés. Petit Prince, te rends-tu compte qu'en 5 ans, l'impôt sur le revenu est passé de 56Md€ à 74Md€ ? Une fiscalité injuste qui pénalise les catégories intermédiaires convoquées à financer toujours la solidarité et à constater « en même temps » la réduction de leurs droits. Si on rajoute une transition énergétique présentée sous le seul angle punitif (comme l'augmentation du coût de l'énergie, par exemple), et un démantèlement des services publics, comme le secteur de la santé... le seuil d'acceptabilité de l'impôt est dépassé ! »

« Et la démocratie ? Le conseiller se vantait d'aimer la démocratie », affirma le Petit Prince.

« La démocratie, c'est quand un gouvernement ne décide rien sans l'avis des corps intermédiaires mis en place par les citoyens. C'est quand la négociation l'emporte sur la décision unilatérale (le fait du Prince). Après 18 mois de gouvernement, il est toujours temps de changer de cap ».

Impressionné par le réalisme et l'ouverture d'esprit de son interlocuteur, le Petit Prince décida de s'installer sur la planète CFE-CGC.

« Donne-moi un bulletin d'adhésion », demanda le Petit Prince.

Ludovic ANDREON  
Président de la CFE-CGC AED





## CRÉATION DE SECTIONS

**SERTA AEROSPACE & DEFENCE (ASD)**  
ST JEAN D'ILLAC :

Philippe Dubos est le représentant de la section syndicale (RSS) et délégué syndical.

## NOUVELLES DÉSIGNATIONS

**LATESYS**

**STE FOY D'AIGREFEUILLE :**

Hervé Durand est désigné délégué syndical.

**CILAS**

**ORLÉANS :**

Éric Delaire est désigné délégué syndical en remplacement de Christian Salle.

**SAFRAN TRANSMISSION SYSTEMS**

**COLOMBES :**

Réginald Gelabale est désigné délégué syndical.

**ATHOS AÉRONAUTIQUE**

**TOULOUSE :**

François Torres (ex représentant syndical de la section) est désigné délégué syndical.

**AIRBUS HELICOPTERS**

**DUGNY :**

Christophe Ciumei est désigné délégué syndical.

Claude Bocoviz est désigné délégué syndical central adjoint.

**HONEYWELL AÉROSPACE**

**TOULOUSE :**

Isabelle Gabor est désignée déléguée syndicale.

**TELESPAZIO**

**TOULOUSE :**

Olivier Lambeaux est désigné représentant syndical de la section.

**MEAS FRANCE**

**LES CLAYES SOUS BOIS**

Ali Faye est désigné délégué syndical.

**SATYS**

**BLAGNAC**

Philippe Lodico est désigné délégué syndical.

**BUREAU DE NORMALISATION DE**

**L'AÉRONAUTIQUE BNAE**

**ISSY LES MOULINEAUX**

Philippe Laval est désigné délégué syndical.

**AIRBUS OPERATIONS**

**TOULOUSE**

Sophie Stival est désignée déléguée syndicale.

**SAFRAN ELECTRICAL POWER**

**RÉAU**

Patrick HEITZ est désigné délégué syndical.

**AIRBUS SAS**

**BLAGNAC**

Patrick de Percin est désigné délégué syndical.

Stéphanie Chambon est désignée déléguée syndicale.

**DAHER AEROSPACE**

**LOUEY**

Jérôme Torresan est désigné délégué syndical.

Daniel Pene est désigné délégué syndical.

**REVIMA**

**CAUDEBEC**

Franck Dirou est désigné délégué syndical.

**LATELEC**

**LABÈGE**

Éric Deshayes est désigné délégué syndical.

**ONERA**

**ILE DE FRANCE - SITE MEUDON**

Jean-Luc Hantrais Gervois est désigné délégué syndical.

**UTC AEROSPACE SYSTEMS/GOODRICH**

**ACTUATION SYSTEMS**

**ST OVEN L'AUMÔNE**

Guillaume Manon est désigné délégué syndical

et délégué syndical central.

Philippe Lourenço est désigné délégué syndical

(site St Marcel).

# UN PERMIS À POINTS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE...



**Notre gouvernement aime les points !!!**  
**Après 1 euro cotisé = 1 point au niveau des régimes de retraite, voici qu'il a inventé le permis à points pour l'égalité professionnelle accompagné d'une obligation de bien se conduire en obtenant au moins .... 75 points/100 pour avoir ce fameux permis.**

Le principe : des points par thèmes sont attribués, 4 thèmes pour les entreprises de 50 à 250 personnes et 5 pour celles de plus de 250 salariés.

- ▶ Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :  
**40 points**
- ▶ Écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes :  
**20 points**
- ▶ Écarts de taux de promotions entre les femmes et les hommes :  
**15 points**
- ▶ Pourcentage des salariées revenues de congé maternité pendant l'année ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations salariales sont intervenues durant la durée du congé :  
**15 points**
- ▶ Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :  
**10 points.**

Nota : plus on est vertueux, plus on a de points... (voir index de l'égalité : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes> et Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019).

Attention entre le 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 30 septembre 2019, les entreprises de plus de 250 salariés devront avoir posé le diagnostic à l'aide d'un logiciel conçu par le ministère : au 10 janvier 2019, il n'est toujours pas disponible...

Des actions correctives sur tous les thèmes devront être effectuées sous peine de sanctions financières importantes. Des moyens supplémentaires sont prévus au niveau des DIRECCTE pour contrôler cette tâche de 1 730 contrôles à 7 000 par an !

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés auront jusqu'à mars 2023 pour régler définitivement (selon les dires de la ministre...) le problème des écarts de rémunérations.

Pour le contrôle des TPE/PME (jusqu'à 50 salariés) une extraction automatique des données se fera via la BDES.

Marie-Line BRUGIDOU,  
Experte CFE-CGC  
Égalité professionnelle



## EN VRAC

- ❖ veillez à ce que la BDES (Banque de données économiques et sociales) soit remplie correctement (c'est la base pour avoir toutes les infos sur l'entreprise) ;
- ❖ continuez à faire fonctionner les commissions égalité professionnelle, vous serez plus visibles en tant que CFE-CGC ;
- ❖ pensez à ce que les entreprises de plus de 250 salariés aient un référent de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (coté direction) et nommez un référent issu du CSE pour accompagner la démarche.



# NOS DÉLÉGUÉS ONT DU TALENT : CAROLINE TIREL



*Alors que la campagne d'élections pour la mise en place des CSE bat son plein dans les sites Safran Aircraft Engines, Caroline Tirel, déléguée syndicale centrale, revient sur les priorités que s'est fixé l'inter-centres pour les années à venir.*

Fraîchement désignée déléguée syndicale centrale au sein de Safran Aircraft Engines, fin septembre 2018, Caroline Tirel, responsable d'une équipe support au centre de formation clients à Montereau (77), définit clairement les objectifs qu'elle souhaite atteindre. « La CFE-CGC doit parler d'une seule voix au sein de l'entreprise, il y a 8 sections CFE-CGC et les salariés doivent partout entendre le même discours, partager les mêmes valeurs. Notre priorité est la cohésion au sein de l'inter-centres afin de démontrer que notre syndicat est un véritable réseau dans lequel se retrouvent tous nos adhérents ». Pour ce faire, Caroline et ses deux collègues, Patrick Potacsek et Christophe Simon, délégués syndicaux centraux également, organisent des points téléphoniques hebdomadaires avec les responsables de section afin de partager et d'arbitrer les sujets décisifs.

Toujours dans cette optique d'être proche des salariés et des adhérents, à l'automne dernier, l'inter-centres a lancé son application mobile sous Android et iOS. Avec son appli. mobile **MyCFEFCG Safran AE**, ouverte à tous, la CFE-CGC Safran Aircraft Engines anime sa com-

munication vis-à-vis de tous les salariés de l'entreprise, mais aussi avec les salariés du Groupe Safran dans sa globalité. Des informations spécifiques aux différents sites sont accessibles, ainsi que celles du Groupe, mais également un Abécédaire des droits sociaux des salariés de Safran. Un service très utile pour connaître ses droits d'un seul clic ! Un outil de communication qui séduit de très nombreux salariés !

Autre volonté de l'inter-centres : organiser des assemblées générales avec les adhérents dans les sections. « Il faut construire une vraie communauté avec et entre nos adhérents, commente Caroline Tirel. En préparant les élections CSE de janvier 2019, j'ai eu l'occasion de participer à de très nombreuses réunions avec les salariés, et notamment les jeunes salariés. J'ai partagé mon expérience de manager d'équipe, mère de famille et militante syndicale avec cette population, peu encline à s'investir. Cela a permis de créer du lien et valoriser l'implication syndicale. Avec ces rencontres, nous avons su dynamiser notre programme et attirer des jeunes salariés sur nos listes. Rajeunir nos listes était une réelle volonté de l'inter-centres, elles doivent refléter la population de l'entreprise ».

Dernier objectif : être en capacité de présenter des listes sur les 10 sites de l'entreprise dans 4 ans. « Nous devons créer des sections syndicales sur les sites de Vernon et Le Creusot. La CFE-CGC doit participer partout dans Safran Aircraft Engines au dialogue social ».

Une feuille de route bien remplie pour la jeune déléguée syndicale centrale et les militants de Safran Aircraft Engines !

Téléchargez **myCFEFCG Safran AE**

Disponible sur Google play Télécharger dans l'App Store

## ÉLECTIONS ET REPRÉSENTATIVITÉ

Ça commence à s'agiter du côté des élections (pour mémoire, toutes les entreprises devront avoir mis en place le CSE à la fin de cette année). C'est d'abord RECAERO (09) qui atteint une représentativité de près de 15 %. C'est MECAERO (31) qui grâce à un carton plein au 3<sup>ème</sup> collège obtient une représentativité de 55 %. Chez ATHOS (31), les listes CFE-CGC atteignent une représentativité de 18 %. Chez LATELEC (31), la CFE-CGC devient 1<sup>ère</sup> organisation syndicale avec une représentativité de 66 %. Chez SAFRAN ELECTRICAL POWER (77), la représentativité CFE-CGC frise les 38 %. Enfin, chez GOODRICH AC-TUATION SYSTEMS à St Ouen (95) et St Marcel (27), la représentativité de nos listes dépasse 40 %.

Ces résultats sont le fait de campagnes opiniâtres menées avec vigueur et motivation. Les résultats globaux de l'AED progressent petit à petit et notre représentativité s'établit en ce début d'année à 38,35 % sur l'ensemble de notre périmètre d'activité. Qu'il s'agisse de challenges récemment remportés, ou à venir pour 2019, bravo à toutes les équipes militantes !

**Christophe DUMAS**  
Secrétaire général  
CFE-CGC AED





# LA FILIÈRE SPATIALE SOUS TENSION

*Les acteurs principaux AED de la filière Espace (Airbus DS, ThalesAleniaSpace, ArianeGroup, Telespazio) qui officient dans ce secteur se sont réunis en janvier à Montrouge. Leur réflexion a porté sur : les stratégies que les industriels doivent mettre en œuvre et quelles sont les perspectives pour leurs activités ?*

## Pour le secteur des lanceurs :

leur développement est directement lié au marché des satellites. Nous constatons une forte concurrence : Chine, 1<sup>er</sup> en termes de lancements, devant les USA et la Russie, avec des tarifs attractifs face à Ariane 6 qui n'est pas encore opérationnelle.

## Concernant les satellites :

un marché réparti sur 3 catégories

- ❖ **les satellites institutionnels :** marché stable ;
- ❖ **les satellites d'observation :** une croissance forte de l'ordre de 7 % par an ;
- ❖ **les satellites de télécommunication :** marché en forte évolution, pourquoi ?

On voit apparaître des projets de constellations (ex. OneWeb avec 600 satellites) qui présentent des avantages financiers et techniques (couverture des territoires, temps de latence, orbites basses, récurrence...) alliant des simplifications d'utilisation plus rentables pour des services très variés. De nouveaux besoins en termes de communication et la nécessité de remplacer la flotte de satellites géostationnaires en orbite devraient soutenir ce marché dans les prochaines années.

D'autres innovations voient le jour : ballons, drones qui prendraient à terme une partie du marché des satellites.

## Quelles perspectives ?

Le besoin de lanceurs ne diminue pas, mais l'arrivée sur le marché de nouveaux lanceurs conduit à une offre dépassant la demande. L'Europe doit soutenir cette filière pour lui permettre d'effectuer la mise à poste de ses satellites institutionnels car il y va de la garantie d'un savoir-faire qu'il faut absolument préserver afin de garantir notre indépendance et notre sécurité.

Les industriels se positionnent en stratégies du spatial face à des politiques qui manquent d'anticipation.

La CFE-CGC se fera entendre d'ici la prochaine conférence ministérielle car le marché du spatial est en expansion, mais l'Europe demeure attentiste.

L'évolution du marché en terme de cybersécurité, d'observation à haute résolution, de surveillance maritime et terrestre, le déploiement des objets connectés, le développement de la vidéo à la demande et des jeux vidéo en ligne seront autant de services issus des technologies innovantes qui seront à concrétiser au moyen d'une nouvelle génération de satellites, voire de constellations, ou autres types d'engins. Ceci afin que les industriels maintiennent leur savoir-faire et prévoient des infrastructures et les technologies adaptées pour répondre et garantir l'activité spatiale.

Ces perspectives d'évolution et ces besoins avérés doivent convaincre nos dirigeants pour porter et privilégier toute la filière spatiale afin de ne pas accumuler du retard et surtout de la dépendance.



Béatrice CAMPANA  
Délégué syndical centrale  
référénte  
Thales Alenia Space Cannes



# 80 ANS DE TURBOMECA SAFRAN HELICOPTER ENGINES



André Planiol et Joseph Szydowski (dit Jojo la Turbine) créent, en 1938, la société Turbomeca en région parisienne. Devant la menace nazie, l'entreprise s'installe au pied des Pyrénées, à Bordes, près de Pau.

60 ans plus tard, la société développée par Joseph Szydowski et sa fille, Sonia Meton, est devenue, fin 90, numéro 1 mondial des turbines d'hélicoptères, grâce un effort soutenu de R&D régulièrement ponctué de records du monde.

Intégrés depuis 2000 dans le groupe Snecma, puis Safran, les 6 000 salariés de Safran Helicopter Engines ont fêté, le 20 septembre 2018, les 80 ans de notre belle entreprise en France et dans le Monde.

Cet anniversaire est particulier, il fait suite au changement de nom, en 2016, de Turbomeca vers Safran Helicopter Engines et, face à des contraintes de communication uniforme imposées par le Groupe Safran, la CFE-CGC a tenu à faire le lien entre le Turbomeca d'hier et le SafranHE de demain.

« N'effaçons pas 78 ans d'histoire ! »





# TURBOMECA,

# ENGINES



## DOTATION EXCEPTIONNELLE POUR L'ONERA UN INVESTISSEMENT DE L'ÉTAT À POURSUIVRE

Pour cela, deux projets ont été portés par la CFE-CGC : la distribution à chaque salarié d'un polo commémoratif portant le logo Safran TURBOMECA, ainsi que la réalisation d'un livret « suite 2008 – 2018 » à l'excellent ouvrage de Charles Claveau « Turbomeca, à la hauteur de la légende ». Le livret financé par l'entreprise et le CCE est paru pour les fêtes de fin d'année.

Grâce à l'implication de Fernande Oliveira, secrétaire CFE-CGC du CCE et de Sébastien Gayan, Président de la section de Bordes, ces deux projets ont vu le jour via un partenariat entre l'entreprise et le CCE. À noter aussi, la forte contribution de Francis Lepore de la section de Buchelay, notamment pour la réalisation d'objets souvenirs.

Enfin, les élus, adhérents et sympathisants de la CFE-CGC qui animent sur nos sites les clubs des CE (modélisme, canyoning, etc.) ont largement contribué à animer cette journée.

Rien ne prédisposait cette petite entreprise provinciale à devenir, 60 ans plus tard, numéro 1 mondial. Rien, si ce n'est la volonté et la passion de son fondateur. Cette volonté, Joseph Szydowski l'a aussi trouvée chez les hommes et les femmes de notre région et il a su leur transmettre cette passion qui nous anime toujours.

**80 ans de records, 80 ans de passion...**

Didier JOUANCHICOT  
Délégué syndical central  
CFE-CGC

SAFRAN Helicopter Engines



L'annonce a fait rapidement le tour des journaux spécialisés, l'ONERA bénéficierait de la part du Ministère des Armées d'une dotation exceptionnelle de 160 millions d'euros pour réaliser une opération immobilière de regroupement du personnel francilien sur le centre de Palaiseau et au sein de l'école Polytechnique. Réparti actuellement sur trois sites en Ile de France, l'ONERA cherche à rationaliser son implantation, mais aussi à renforcer ses collaborations avec la communauté du Plateau de Saclay. Ce projet était en mal de financement depuis près de 10 ans. La dotation de l'État annoncée par Florence Parly, ministre des Armées est certes exceptionnelle, mais l'effort réel de l'État se chiffre à hauteur de quelques dizaines de millions d'euros, car les 160 millions intègrent le budget attendu par la cession des terrains de Meudon et Châtillon qui seront libérés. Un point d'interrogation demeure toutefois car le financement du déménagement des souffleries hypersonique et de recherche de Meudon n'est pas assuré dans sa totalité. Gageons que l'État, cohérent dans sa démarche, veillera à assurer la pérennité de ces installations techniques dans le cadre de cette opération immobilière. La ministre a également annoncé la signature d'un prêt de 47 M€ auprès de la Banque Européenne d'Investissement dédié à la modernisation de son parc de souffleries (de Modane et du Fauga) absolument nécessaire pour répondre aux besoins des industriels et de la DGA face à la concurrence chinoise et américaine. Mais c'est sur sa propre capacité d'autofinancement que l'ONERA devra compter pour rembourser des intérêts non négligeables. De fait, cette opération pour laquelle l'État n'a pas mis son veto entamera le potentiel d'investissement de l'établissement sur d'autres équipements pourtant eux-aussi stratégiques.

Néanmoins, le soutien apporté par la ministre est le premier signal encourageant d'un État qui semble enfin endosser son rôle d'Etat stratège. Car rappelons-le depuis 2011, l'ONERA n'a eu de cesse de voir sa subvention diminuer de plusieurs millions d'euros. En 2014, l'État lui a même réquisitionné 11 M€ de réserves obtenus grâce à ses ressources contractuelles. Aujourd'hui, l'ONERA est étranglé par le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) qui prévoit une baisse de 7% de ses effectifs sur cinq ans. Résultat, deux ans plus tard, l'Office est contraint de refuser des contrats faute de ressources humaines. Ce COP constitue donc une véritable hérésie face à la montée des besoins industriels, mais aussi face au DLR, l'homologue allemand de l'ONERA, qui se positionne sur de nombreux domaines avec une grande agressivité. L'État Allemand a ainsi accordé au DLR en 2018 une dotation supplémentaire de 63,4 M€ pour la création de sept nouveaux instituts en complément des 100 M€ accordés en 2017 pour la création de dix instituts. La CFE-CGC n'a pas manqué de rapporter ces éléments à la ministre lors de sa visite. Florence Parly s'est dite alors soucieuse d'engager des discussions en 2019 en vue de réaménager le COP pour que l'ONERA puisse mieux répondre à la loi de programmation militaire.

L'ONERA a déjà beaucoup perdu en compétitivité face à l'autisme des décideurs. Nous espérons que l'État confirmera en 2019 qu'il assume pleinement son rôle d'État stratège en relaxant les contraintes du COP afin que l'ONERA puisse enfin déployer ses ailes et pleinement exprimer sa créativité et sa capacité d'innovation dans les missions qui lui sont accordées. La CFE-CGC suivra avec attention ce dossier.



Béatrice SORRENTE  
Déléguée syndicale centrale  
CFE-CGC ONERA





# Filière Aéronautique :

## feuille de route validée



Françoise VALLIN  
Vice-Présidente  
Déléguée CFE-CGC AED



Conformément à l'orientation donnée par le Conseil National de l'Industrie (CNI) le 26 février 2018, 5 filières sur les 18 existantes (2 nouvelles labellisées en novembre 2018, Infrastructures du Numérique et Industries de Sécurité) ont signé leurs contrats de filières, les engageant dans des plans d'actions ambitieux de développement de leurs industries : l'Automobile, la Chimie et Matériaux, l'Agroalimentaire, le Bois, les Industriels de la mer.

Lors de la réunion plénière de son Comité Stratégique à Bercy, le 10 décembre 2018, en présence d'Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, Carole Delga, Présidente de la Région Occitanie et Éric Trappier, Président du Comité Stratégique, la filière Aéronautique a validé son contrat stratégique. Outre les personnalités citées ci-avant, il a reçu les signatures de trois organisations syndicales : CFDT, CFE-CGC

et FO, (la CGT présente au sein du CSF ayant refusé de le parapher) et celles des ministres Bruno Le Maire et Elisabeth Borne.

Trois thématiques principales, enjeux majeurs du développement de la filière, regroupent les actions structurantes du contrat pour les 3, 4 prochaines années.

### Programme « Industrie du Futur »

Ce programme vise à aider environ 300 ETI et PME à s'approprier les nouvelles technologies du numérique et de production pour répondre aux enjeux des entreprises dans toutes les phases de la vie d'un produit. Il se décompose en deux phases : un diagnostic et plan d'action individuel puis l'accélération du déploiement des outils transverses filière permettant une meilleure efficacité collective et la sécurisation des systèmes d'information et de production.

Le programme correspond à un budget d'environ 50,3 M€, sur trois ans de mi-2019 à mi-2022, financé paritairement par les entreprises bénéficiaires, l'État, les Régions et le GIFAS.

### Engagement pour l'emploi et le développement des compétences (EDEC)

La conclusion d'un EDEC entre la filière, la branche et l'État doit permettre d'identifier les besoins en compétences pour accéder à l'Industrie du Futur, de contribuer aux évolutions des formations et accompagner individuellement les ETI et PME dans leur gestion des ressources humaines, de renforcer l'attractivité et le développement de l'alternance dans les PME.

L'accord signé en novembre 2018 pour une durée de trois ans entre l'État, la filière et la branche représentée par l'OPCAIM représente un budget de 2 M€ (0,6 M€ à la charge de l'État, 1,4 M€ pour l'OPCAIM).

### Concertation à l'exportation au bénéfice des PME

Le contrat revoit le mode opératoire de la filière pour une meilleure concertation et des performances accrues au bénéfice des PME. Dans une filière très fortement exportatrice (85% de son CA est vendu à des clients internationaux), le rôle des donneurs d'ordre pour accompagner les PME à l'export est fondamental (le taux



d'exportation moyen des PME est de 27% de leur CA). Les acteurs concernés par le projet sont le GIFAS, Bpifrance, Business France, les pôles de compétitivité et les Régions.

Le contrat de filière rappelle également **les actions menées à travers le CORAC** (Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile), moteur du processus d'innovation de toute la filière. Le CORAC bénéficie du soutien de l'État à hauteur de 135 M€ par an.

Lors de la réunion plénière du Comité Stratégique, le Gouvernement, les Régions par la voix de Carole Delga, ont réaffirmé leur soutien aux industriels du secteur aéronautique face aux défis de la filière. Les partenaires sociaux ont quant à eux eu l'occasion de s'exprimer et affirmer leur attachement à une politique de filière ambitieuse soutenue par l'État et à une réelle solidarité entre les différents échelons de la filière aéronautique.



## PRISE DE PAROLE POUR LA CFE-CGC LORS DU CSF AÉRONAUTIQUE DU 10 DÉCEMBRE 2018 À BERCY

La CFE-CGC souhaite souligner l'importance de la structuration et de l'organisation de la filière Aéronautique pour faire face à l'ensemble de ses enjeux.

### Enjeux de :

- ❖ court terme, pour faire face aux augmentations des cadences de production, plans de compétitivité et pressions de la concurrence ;
- ❖ moyen terme, pour se transformer, investir dans le programme « Industrie du futur » ;
- ❖ long terme, pour toujours innover et conserver son leadership.

### Son fonctionnement paritaire en fait un point d'excellence.

Le soutien de l'État, du GIFAS, des maîtres d'œuvre aux PME / TPEs de la filière pour faire face à l'évolution de leur environnement, aux mutations technologiques est ESSENTIEL et URGENT !

En effet, ce n'est pas toujours un manque de vision qu'auraient ces chefs d'entreprises pour se focaliser sur un programme comme « Industrie du futur », mais d'autres priorités que sont :

- ❖ l'augmentation des investissements pour accompagner les montées en cadence ;
- ❖ la baisse des coûts pour améliorer la compétitivité ;
- ❖ le renforcement de la concurrence.

Priorités qui limitent leurs investissements vers plus de modernisation, plus de numérique, plus de robotisation.

Avec le risque que certaines de ces PME / TPEs disparaissent !

Un exemple, et il ne s'agit pas d'une PME ! Celui du Groupe Latécoère lancé dans un vaste programme de transformation et mise en route de son Usine 4.0 qui voit ses perspectives financières 2019 chuter

lourdement. C'est une annonce, mais qui pourrait devenir une alerte et qu'il faudra suivre de près...

Un projet comme « Industrie du futur » doit être fiabilisé. Pour cela, éviter l'erreur qui consisterait à se préoccuper uniquement de l'investissement financier et de la partie technique. Il faut gérer le facteur humain et son appropriation dans ces investissements qui sont transformants.

L'EDEC doit remplir cette mission et c'est une grosse ambition en faveur des PME / TPEs.

Pouvoir intervenir en amont de l'investissement par un diagnostic, une formation, un accompagnement dans un plan d'action, est un passage clé vers les nouveaux enjeux du plus digital, plus numérique.

Les entreprises auront aussi des responsabilités. Elles devront communiquer, partager leur stratégie, associer les salariés pour que ces derniers deviennent des acteurs proactifs de leur formation.

L'EDEC qui vient compléter le contrat de filière s'inscrit en support à la filière Aéronautique, mais aussi spatiale.

Impossible dans cette instance de ne pas lancer une alerte sur la situation de l'industrie spatiale, ses lanceurs et en particulier

ArianeGroup.

2300 suppressions d'emplois sur 5 ans ont été annoncées sans qu'une stratégie industrielle offensive, claire et tournée vers l'avenir soit définie.

La France est le seul pays avec les US à disposer d'une industrie complète, maîtrisant l'ensemble des compétences nécessaires à la définition et à la construction d'un aéronef, d'un lanceur spatial et d'un satellite. Si nous voulons conserver cet acquis, le consolider, le pérenniser, il est URGENT de donner un soutien étatique, une vision industrielle et organisationnelle ainsi que les moyens de ses ambitions à cette filière.

Enfin, pour terminer, le contrat de filière Aéronautique est ambitieux.

L'efficacité de son déploiement passera par plus de travail collaboratif de tous les acteurs et structures intervenantes à son bénéfice (GIFAS, DGE, UIMM, organismes de formation, etc., mais aussi pôle de compétitivité, IRT, régions, etc.), plus de synergies et coopération dans les projets et initiatives déjà existantes (BoostAerospace et ses outils, Performance Industrielle, Ambition PME ...).

Le lancement du plan « Territoires d'industrie » lors de l'inauguration du salon industriel « L'Usine extraordinaire » au Grand Palais à Paris avec le soutien de l'État doit permettre de relayer dans les Régions, au plus près des entreprises, les actions contenues dans ce contrat de filière. Je voudrais rappeler ici les travaux lancés depuis plus de 10 ans maintenant, en Région Occitanie, à travers le CSFR Aéronautique dans lequel la CFE-CGC est présente et participe activement. Travaux de proximité, de soutien aux PME / TPEs de la Région Occitanie, soutenus par le plan Ader 4, doté d'un budget de 200 M€ sur 5 ans.





## Urgences

Il y a une table basse et quatre sièges. En cette heure avancée de la nuit, personne d'autre ne circule. L'étage résonne de bruits caractéristiques qui fendent le faux silence. Minuscules sonneries dont la fréquence et l'intensité sont supposées refléter la gravité d'un paramètre. Mouvements dans la cage d'ascenseur. Déclenchement de la climatisation. De temps à autre, un gaz qui s'échappe d'un appareil. Quelques personnes parlent dans un bureau.

Les yeux se ferment. La lumière ambiante est presque tamisée. Devant chaque porte, un écran d'ordinateur affiche des courbes et quelques données. Certains voyants clignotent ici ou là, sans doute dans le même esprit que les sonneries. Dans chaque alvéole il subsiste un point éclairé.

On aurait pu attendre pire des odeurs, mais non. Rien n'est spécialement marquant. Pas de produit chimique agressif, pas d'odeur artificielle. Une légère vapeur type gel hydro alcoolique. De temps en temps un parfum de café. L'égaré y a droit : ça peut l'aider à tenir, en attendant d'être appelé, en attendant que son tour vienne.

Un coup d'œil par les fenêtres. La nuit est claire. La ville dort, l'heure est avancée. En fait, les minutes ne sont pas si longues. Chacune d'elle, qui est passée, est une petite victoire dont on sort tous grandis. Chacune d'elle, qui se présente, est un formidable défi à un certain nombre de lois.

Mais quelles lois ? En ce lieu, des dizaines de personnes ont peur, souffrent, prient, implorent, espèrent. Combien seront exaucées ? Pourquoi ? Quelles conditions faut-il remplir ? Y a-t-il seulement des conditions à remplir ? Chacun dans le silence de la nuit s'interroge en lui-même : pourquoi elle, pourquoi moi ? Vers quel « vers » faut-il courir ?

La réponse est en nous. En ce que l'on croit ou en ce que l'on ne croit pas. En une communauté de pensée. En une énergie commune, tendue vers un seul but, par



des dizaines d'esprits, momentanément coordonnés. Par des forces qu'on ne saurait mesurer. Par de la mécanique quantique à laquelle nous ne comprendrons rien. Par une volonté unique qui, l'espace d'un instant, unira des âmes.

Où sommes-nous en fait ? Nous pourrions être n'importe où. Dans un hôpital. Dans une tour de contrôle. Dans une caserne de pompiers. Dans le PC d'un régiment de parachutistes. Dans une salle des changes. Dans les vestiaires d'un stade. Dans le QG d'un parti politique. Dans une église, une synagogue ou une mosquée. Dans un immeuble. Dans une tranchée. Dans les ruines d'un tremblement de terre. Dans une centrale nucléaire. Dans une ville bombardée. Dans un paquebot qui coule. Dans un avion qui chute. Dans une chambre. Devant un poste de télévision. Dans une situation d'urgence.

Le soleil se lève. Avec l'aube eschatologique vont se réveiller d'autres réalités, d'autres normalités. Elle sanctionnera la nuit passée d'un succès ou d'un échec.

Dans le monde professionnel, il est de coutume de dire que les défaites doivent être analysées. Mais on le dit rarement des victoires. Or, les militants CFE-CGC le savent parfaitement, les victoires mé-

ritent tout autant de l'être, comme elles méritent qu'on s'en souvienne, mais ce n'est fait que rarement. La récompense est souvent légère face à l'investissement personnel, le manager n'a que peu de moyens pour une juste reconnaissance de l'effort. D'où une tentation arriviste, consistant à statuer sa propre grandeur avant que la petitesse du quotidien ne la fasse tomber dans l'oubli ... d'où l'injustice ressentie par celui qui se consacre à son travail avant de se consacrer à sa carrière ... d'où le sentiment de division et de clivage qui s'insinue au fil du temps dans les entreprises.

En ces temps où l'humain s'efface devant les machines dans la promesse d'un terrible suicide intellectuel, qu'il s'agisse de société ou de civilisation, c'est à la mémoire des Hommes qu'il incombera de tracer tous les succès collectifs. Parce que ce sont des victoires, et parce qu'il y a eu pour les obtenir l'effort commun d'une parcelle significative de l'Humanité. Parce que l'Humanité existe. Parce qu'on y a cru, qu'on y croit encore et parce qu'on y croira toujours !

Christophe DUMAS  
Secrétaire général CFE-CGC AED