



PROTON, C'EST NON... MÊME L'EXPERT LE DIT !

04/03/2025

Dans le cadre du projet Proton, les syndicats ont demandé deux expertises à des cabinets externes : une économique et une seconde sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés (attendue courant avril).

L'expert indépendant, mandaté pour l'expertise économique, vient de rendre ses conclusions, et elles sont bien différentes de ce qu'on lit dans les communications officielles de la direction... ou les tracts des autres organisations syndicales.

Les deux accords de Rupture Conventionnelle Collective et de Compétitivité Démotivation des salariés sont soumis à la signature des organisations syndicales jusqu'au 5 mars à 18h. Si vous êtes syndiqué, participez aux débats dans votre syndicat rappelant le contenu de l'expertise. Et si vous n'êtes pas encore syndiqué, [il n'est jamais trop tard !](#)

SIGNEZ NOTRE PÉTITION

Notre pétition avec l'UNSA pour une union des syndicats a déjà récolté plus de 450 signatures, malgré les vacances... L'intersyndicale chez TAS s'est mobilisée après les négociations. Il n'est pas trop tard pour [la signer !](#)



BROMO : TROIS PIGEONS NE FONT PAS UN AIGLE

Les rumeurs vont bon train concernant la forme que prendrait un géant du spatial réunissant Airbus, Thalès et Leonardo. Nous ne saurons pas grand chose sur ce projet avant un moment, mais nous ne comptons pas l'utiliser comme excuse pour Proton : au contraire, il est important de préserver les meilleures conditions de travail et les conquies sociaux afin de les harmoniser vers le haut en cas de fusion.

PAS UN PROBLÈME DE MASSE SALARIALE

Selon l'expert, la masse salariale n'est pas en cause dans la situation économique et financière de l'entreprise et n'empêche pas sa compétitivité. Le ratio masse salariale / chiffre d'affaires est de 30%, moins élevé que chez TAS ou OHB. Le groupe Airbus qui fait pression sur ADS pour faire des économies rapidement, et la suppression de postes est un moyen efficace (50% des économies visées).

A contrario, l'expert explique que l'on devrait se concentrer sur les frais de structures (achats, locaux, fonctions centrales, informatique...) qui sont beaucoup plus élevés que chez nos concurrents.

Pour justifier une baisse de charge, la direction a envoyé un plan de charge à l'expert... après qu'il ait fini son rapport. Ce plan de charge jusqu'à fin 2026 ne présente aucun détail ni aucune hypothèse. L'expert s'interroge sur sa cohérence avec un carnet de commandes plein... et un plan de transformation à mener à bien ! La direction veut doubler la sous-traitance. L'expert souligne que pour la gérer efficacement, il faut des personnes dédiées.

Enfin, la gestion des effectifs en dents de scie à coup de plans de suppressions de postes tous les quatre ans est critiquée par l'expert, tout comme le gel des salaires qu'il considère comme une « double peine ».

LE LONG TERME SACRIFIÉ



Les mesures de *cash containment* sont "reconduites en 2025 pour un montant de 200M€" : on continue avec la limitation des déplacements, l'absence d'événements conviviaux, les embauches limitées au minimum, etc.

Parmi ces mesures figure la baisse de la R&D/T et de la formation. Selon l'expert, « Ces mesures d'économies de trésorerie concernent notamment la R&D/T dont le budget est réduit de 15 M€, pour s'établir à 60M€, ce qui re-

présente un taux d'effort (rapporté au chiffre d'affaires) d'environ 3%. Il apparaît important que, dans un secteur où l'innovation continue d'être un facteur important de développement, ce taux revienne dans un délai court à 4%/5% »



A noter ces 3% incluent le crédit impôt recherche. En dehors des aides publiques, le taux d'effort de la division en R&D n'est que de 2,3% !

La CGT dénonce depuis des années l'effort insuffisant en matière de R&D et le quasi arrêt de R&D depuis le lancement du plan. Des salariés nous ont fait remonter qu'ils n'ont plus le droit de répondre à des appels d'offres en

matière de R&D, même avec financement extérieur à 100%. Pourtant, c'est la R&D qui nous aide à préparer l'avenir...

PROVISIONS ≠ PERTES

Les provisions d'1,6 milliards d'euro qui ont plombé les comptes 2023 et 2024 comprennent l'intégralité du coût de développement de OneSat ! Il était censé être amorti sur les 24 premiers satellites, à raison de 2 par an initialement.

Autrement dit, si on arrêtrait OneSat maintenant, cela ne générerait pas de pertes supplémentaires car elles ont déjà été provisionnées !

C'est assez pessimiste, surtout quand on regarde notre carnet de commandes qui est plein ! C'est aussi une bonne manière de faire peur aux salariés et justifier des suppressions de postes !

DES COÛTS D'INFRASTRUCTURES ÉLEVÉS

Digital représente 10% du taux horaire à ADS, deux fois plus que dans les entreprises de la Défense similaires, trois fois plus qu'aux avions.

C'est un bon exemple des frais de structures qui ne sont pas compétitifs comme l'a souligné l'expert. Parmi ces frais, représentant 700M€ pour la division ADS, 100M€ sont reversés au groupe Airbus pour les outils communs. Il n'y a pas de réelle transformation en vue mais tout de même des simplifications. Malgré cela, près de 14% de suppressions de postes et une réduction de la sous-traitance sont décidées dans le plan Proton concernant Digital.

Réduire les effectifs d'une division déjà en difficulté, pendant une période de transformation et avec un carnet de commandes plein nous paraît dangereux !

ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ DÉMOTIVATION DES SALARIÉS

La direction a commencé par menacer d'enlever certaines mesures sociales, qui d'ailleurs ne lui coutent quasiment rien (places en crèche et surcomplémentaire). La CGT s'est opposée à cette stratégie de diversion destinée à faire oublier le gel des salaires et au chantage à l'emploi (40 postes « sauvés » par ces mesures).

Nous dénonçons un jeu de dupes pour obtenir la signature des organisations syndicales. **En plus**, ces sujets restent en sursis pour de prochaines discussions avec la direction : restons mobilisés pour les garder !

- **Gel des salaires en 2025** : 0% AG et 0% AI.
- **Gel de toute promotion de non-cadres pour 2 ans** (juillet 2024 à juin 2026).
- **Rattrapage** de 30 euros pour les non-cadres **pour couvrir l'absence de promotion pourtant prévues aux NAO 2024**. D'ailleurs les intérimaires ne sont pas concernés
- Prime de 750 à 950 euros **non soumise à cotisations patronales et aux droits afférents pour les salariés**.
- **Baisse des compensations pour les cadres de 5%** pour les déplacements (hors campagnes de tir). Inchangé pour les non-cadres.
- **Densification / flexibilisation** de certains bureaux.

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- **Double volontariat** : la direction aura toujours le dernier mot, mais vous pouvez refuser la suppression de votre poste (contactez-nous !).
- **Mesures en deçà des plans de départ volontaire précédents**.
- **Suppressions de postes** mettant en difficulté l'organisation et les salariés restants face à la charge de travail.
- **Pas de DCAA (Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité)**. La CGT revendique des départs anticipés et progressifs à la retraite même hors PSE/RCC.

Si l'accord n'est pas signé, la direction menace d'appliquer des décisions unilatérale et un PSE. Rappelons que lors du dernier PSE, il n'y a eu aucun départ contraint. **Est-ce bien le rôle des syndicats de signer le gel des salaires ?**



Syndiquez vous sur notre site intranet :

<https://sites.google.com/airbus.com/cgt-ads>

Se syndiquer est essentiel pour
se tenir informé et s'organiser.

