

COMITÉ INTEREMPRESAS

REUNIÓN COMITÉ INTEREMPRESAS-DIRECCIÓN

El pasado viernes 25 de noviembre, hemos mantenido una reunión del Comité Interempresas con la Dirección, para tratar de diferentes temas.

PROYECTO GEMINI.

La Dirección informa del Proyecto “*Gemini*”, que responde a la decisión adoptada por la dirección central del grupo, anunciada el pasado 30 de septiembre, y que consiste en **fusionar la estructura de Airbus Group con la de Airbus Commercial**, integrando las funciones centrales que hasta ahora aparecían distribuidas y duplicadas entre el propio grupo y la compañía de aviones comerciales (la mayor de todas), que será ahora quien dé soporte a todo el grupo, lo que por expresión de la Dirección, redundará en una mayor eficiencia, mejorando la toma de decisiones al reducir la burocracia y en un beneficio a las otras dos divisiones de Airbus (Airbus D&S y Airbus AH) por el ahorro de costes que les va a suponer. Aunque a partir de ahora toda la compañía se encontrará bajo el paraguas de la marca comercial de Airbus, no se modifica la gobernanza, pasando *Tom Enders* a ser el responsable ejecutivo de Airbus (CEO) y *Fabrice Bregier* el responsable operativo (COO), continuando dos estructuras jurídicas: **Airbus SE** (Sociedad Europea), que es la matriz del grupo y **Airbus SAS** que es la que absorbe las funciones centrales.

La integración supondrá diversas actuaciones: por un lado, el traslado, para su concentración en Toulouse, de actividades desde Ottobrunn y Suresnes (París), donde las funciones HQ desaparecen, manteniéndose desplegadas las necesarias a nivel local/regional; y por otro la reorganización y redimensionamiento de otras áreas como servicios compartidos, estrategia y tecnología. Las áreas involucradas en este proyecto son **HR; Finance; Comunicación; Ethics & Compliance; Strategy; M&A; ICT; Security; Shared Services HR / F / BP; Procurement; Legal; Facility Management / Real Estate; CTO / DTO; International / One Roof y Political Affairs.**

El proceso de diálogo social se halla aún en una fase preliminar, hasta la reunión convocada para el **próximo martes 29 de noviembre, en la que está previsto que el CEO del Grupo informe ante el Comité Europeo del Grupo (SE-WC) del impacto tanto por divisiones como por países**, dando comienzo al proceso legal de información y consulta ante la representación sindical a nivel europeo y de la consecuente discusión del Plan Social a implementar, proceso en el que participaremos la representación sindical española y que a su vez en paralelo acometeremos también en el ámbito de nuestro país.

Al hilo de este nuevo proceso de reestructuración interesamos sobre el resultado de la **reorganización puesta en marcha** en julio de 2014 **con la creación de la división Airbus Defence & Space**, y, que recordemos, contemplaba la **supresión de más de 600 empleos en nuestro país hasta finales de 2016**. La Dirección nos informa que, próximo a su conclusión el próximo 31 de diciembre, se van a conseguir los objetivos de reducción planteados en origen sin medidas adicionales: a principios de año quedaban 118, cifra que se ha visto reducida a 43 a final de septiembre, confirmando **la no aplicación de ninguna medida traumática.**

COMITÉ INTEREMPRESAS

HR PULSE.

Se nos informa del **despliegue y funcionamiento de la herramienta “Workday”**, que ya está operativa y **que incorpora la aplicación “MY PULSE”**, ya disponible para todos los empleados de todas las divisiones.

Por nuestra parte, reprochamos a la dirección la puesta en marcha de esta herramienta sin haber informado y consultado previamente con la representación sindical, reservándonos las actuaciones que pudieran correspondernos ante situaciones de incumplimiento o agravio como consecuencia de la aplicación de la misma.

CARGA-CAPACIDAD.

La Dirección explica las causas que han llevado a la compañía a tomar la decisión de **reducir la cadencia del programa L&M (C295)**, así como las actuaciones que se están llevando a cabo para impulsar su éxito comercial y recuperar la actividad óptima. Entienden que la bajada en las ventas no se debe a ningún cambio en la estrategia comercial, pues el índice de penetración de nuestro producto en el mercado no sólo no ha disminuido sino que ha aumentado. Habiéndose logrado el 100 % de las ventas en el sector durante este año, las unidades vendidas han sido sensiblemente menores que otros años en que alcanzábamos el 60%. Aunque nuestro avión es el más competitivo, se afronta **una fuerte retracción de la demanda, que también están padeciendo nuestros competidores**, que a su vez están ejerciendo una política de “tirar los precios”, para no verse obligados a cerrar sus propias cadenas. Los clientes son principalmente gobiernos de países proveedores de petróleo y materias primas, cuyos presupuestos dependen de forma casi exclusiva de la evolución de esos productos y mercados que están padeciendo una fuerte crisis.

La **cartera de pedidos se ha reducido sensiblemente**, desde los 21 con que contábamos para 2015, a sólo 8 en 2016, lo que hace precisar un ajuste en la producción, pasando de las 19 unidades de 2015 y las 16 actuales a fabricar 10 en 2017.

Por su parte, **el área comercial continúa muy activa**, sosteniéndose en este momento tres campañas: campaña con la empresa FEDEX, por 20 aviones y dos campañas gubernamentales, por un lado con Emirates, por 5 aviones y, por otro, Egipto por 5/6 aviones. Asimismo se ofrecen mejoras comerciales, ofertándose también a través de Leasing, que aunque da solución a la cuestión industrial, disminuye la rentabilidad.

Por otro lado, **se está dotando al avión de nuevas capacidades**, existiendo una unidad con mejoras en aviónica que hará su vuelo de prueba el primer trimestre de 2017, pudiendo estar operativo en 2018. Para Arabia Saudí se está incorporando nuevo equipamiento militar y una mejora sensible en las comunicaciones. Para Brasil, Patrulla Marítima, se incorpora un nuevo sistema de misión, desarrollado con Thales. De cara al futuro se trabaja con nuevas capacidades a ampliar y hacerlo más multifuncional: Versión Apagafuegos, que se espera certificar en 2018, aunque se pretende agilizarlo; Conversión en Reabastecimiento en Vuelo, mediante la incorporación de un kit que haga la operación ágil y sencilla; Avión VIP, que además de su misión permita su utilización para transporte de autoridades, además de mejora y desarrollo de otras capacidades.

COMITÉ INTEREMPRESAS

Por nuestra parte volvemos a **expresar nuestro desacuerdo** con la decisión de la compañía de **haber transferido fuera de nuestro país la competencia comercial** sobre los productos propios y nuestro **rechazo a la decisión de haber reducido la cadencia**, al entender que **se podía mantener el ritmo de producción** con la fabricación de “colas blancas” (aviones sin cliente), tal y **como** ya se ha hecho **en ocasiones anteriores**. La Dirección responde que en lo que respecta a la política comercial no se han producido grandes cambios, pues continúan siendo las mismas personas las que están al frente de las campañas, y teniendo un mayor porcentaje de éxito en la obtención de los contratos, siendo, por el contrario, muy claro el cambio de situación en el mercado. En lo que respecta a “**colas blancas**” **se afirma que actualmente existen 14 en fase industrial, es decir, 6 aviones más de los vendidos**, lo que impacta de manera negativa en una posición financiera para la División que ya es de por sí muy complicada como consecuencia de la situación del A400M.

La situación de carga para 2017, con la reducción de cadencia del C295 a 10 aviones y a 12 aviones en el A380, refleja una situación de **excedente de la capacidad productiva**, que la Dirección sitúa en los siguientes datos:

	Excedente	Flexibilidad Interna	Finalización / No Renovación (Contratos Temporales)
C295	210	80/100	130/110
A380	150	100/120	50/40
Global	360	180/220	180/150

En los datos aportados **no** se consideran que **existan excedentes en el sector de trabajadores “White Collars”**, a no ser que la situación empeorase, **ni tampoco para Airbus Helicópteros**. Los datos sobre **contratos temporales** están referidos a cualquier modelo de contratación temporal, **incluyendo ETT**.

El impacto que pueda tener el proyecto “GEMINI” no estaría incluido en los datos suministrados. Las medidas de flexibilidad interna serían las recogidas por el Convenio Colectivo.

Tras un breve receso, la representación sindical, por unanimidad, acordamos trasladar a la Dirección la siguiente posición.

- En la medida que el **acuerdo de convenio está ratificado** por los sindicatos firmantes, el mismo ya es de aplicación, por lo que **requerimos a la Dirección para que no lleve a cabo ninguna actuación que pueda ser contraria a lo acordado** en el mismo.
- **Convocar de manera inmediata a la Comisión Central de Empleo** para estar en disposición de analizar detalladamente esa situación, para lo que reclamamos de la Dirección que aporte a la misma el máximo de información, así como **pronunciarnos sobre los datos planteados**, así como **plantear medidas** que sirvan como **alternativa a la solución planteada**, minimizando el daño al empleo.

COMITÉ INTEREMPRESAS

La Dirección, aunque consideran que con los datos aportados ya estarían aplicando los pactos alcanzados, entienden la convocatoria de la Comisión Central de Empleo, así como la necesidad de dotarla de la información detallada para que podamos pronunciarnos, emplazándonos a que en ningún centro se lleve a cabo ninguna actuación hasta que se pronuncie la Comisión Central de Empleo, cuestión que compartimos.

RECOMPOSICIÓN Y REGLAMENTO COMITÉ INTEREMPRESAS.

En cumplimiento del acuerdo alcanzado en la constitución del Comité Interempresas del en julio de 2015, y **una vez culminado el proceso de absorción** de EADS CASA ESPACIO por Airbus Defence & Space SAU y tras la consecuente desaparición de una de las empresas que lo integraban el órgano de representación, **procedía la recomposición** del mismo, de tal manera que a **Airbus Defence and Space pasa a corresponderle un componente más** con respecto a la anterior distribución, **que asignaba a EADS CASA ESPACIO**. Una vez realizada la recomposición del Comité, procedimos a la firma del **Reglamento de Funcionamiento**, dándole traslado a la dirección para su conocimiento del mismo.

Tras su recomposición, el Comité Interempresas se distribuye como sigue a continuación:

	CCOO	ATP	UGT	CGT	SIPA	TOTAL C.I.
AD&S	4	3	3	2	1	13
A Op.	3			1	1	5
AHE	1					1
TOTAL C.I.	8	3	3	3	2	19

COMITÉ INTEREMPRESAS DE AIRBUS GROUP.