

OPINIÓN del CE-SE AIRBUS sobre el PROYECTO GEMINI

El 4 de octubre de 2016, la Dirección del grupo Airbus inició un proceso de información y consulta relativo al proyecto GEMINI a nivel del Comité Europeo de Airbus Group (CE-SE). Hoy, a 27 de febrero de 2017, tras 11 reuniones extraordinarias del CE-SE y de conformidad con el procedimiento definido en el acuerdo sobre el CE-SE de febrero de 2015, el CE-SE está en condiciones de emitir una opinión sobre dicho proyecto.

El proyecto GEMINI consiste en la fusión de Airbus Group y Airbus SAS (Airbus Commercial) mediante la absorción de Airbus Group por Airbus SAS con efectos a partir del 1 de julio de 2017.

A fin de evaluar y arrojar luz sobre este proyecto, el CE-SE contrató a Stratorg, una empresa de consultoría especializada en estrategia y organización.

El CE-SE constata que con ayuda de Stratorg ha sido posible establecer un diálogo e intercambiar opiniones tanto con las diferentes funciones afectadas como con la Dirección. El minucioso informe elaborado por Stratorg para el CE-SE recoge las diferentes cuestiones planteadas por el CE-SE y las respuestas aportadas por la Dirección. Sin embargo, tras proceder a un análisis de las mismas cabe señalar que algunas preguntas del CE-SE no obtuvieron hasta la fecha una respuesta concluyente.

El CE-SE pone a disposición de las instancias nacionales afectadas el informe Stratorg a modo de resumen de su trabajo sobre el proyecto GEMINI. El informe contiene todos los análisis relativos a las transferencias y flujos de personal, la reducción de efectivos y competencias, las medidas sociales de acompañamiento, así como las reasignaciones a los diferentes centros en Europa.

El CE-SE desea hacer hincapié en ciertos puntos de especial importancia para los empleados afectados y para el futuro de Airbus.

Los objetivos expuestos por la Dirección por lo que se refiere a GEMINI consisten en simplificar la organización del Grupo, impulsar su integración, dar prioridad a las actividades operativas y, en particular, la necesidad de acentuar la vocación industrial de Airbus. El CE-SE subraya que esto hará posible que Airbus mantenga un anclaje fuerte en los países fundadores de la empresa.

El proyecto GEMINI abarca un perímetro social de 7986 empleados, en su mayor parte en las funciones del antiguo Airbus Group en Europa y Airbus SAS. En total se van a recortar 1.164 puestos de trabajo, 402 puestos serán transferidos principalmente a Toulouse y se crearán 270 puestos adicionales para nuevas competencias. El CE-SE recuerda que se han identificado 361 puestos vacantes y 499 empleos temporales.

Como base de referencia se utiliza la plantilla (7.986 puestos) de la AOP del 1 de julio de 2016. El recorte de puestos efectuado por adelantado desde el 01.07.2016 se deducirá del número total de puestos suprimidos. A nivel nacional deberán aportarse los detalles relativos a los puestos vacantes respecto a la OP 2016 (01.07.2016).

El proyecto GEMINI tiene consecuencias a tres niveles: un cambio radical de la estrategia de I+D y de su gestión, el impacto de la digitalización en todas las funciones, así como la fusión de las funciones de apoyo de Airbus Commercial y Airbus Group.

EL CE-SE, los Comités europeos de las Divisiones de Airbus (Commercial), Airbus Defence & Space, Airbus Helicopters y la totalidad de las instancias nacionales que representan a los trabajadores recuerdan que se opondrán a cualquier tipo de despido forzoso, tal como ya han declarado formalmente el 29 de noviembre de 2016. El CE-SE espera de la Dirección que excluya esta medida del proceso social.

El CE-SE insta a la Dirección a presentar un plan específico de salidas voluntarias.

El CE-SE recuerda que las plantillas de Airbus Helicopters y D&S estarán cubiertas por las medidas sociales definidas en el plan GEMINI.

La Dirección se ha comprometido a proponer una solución adaptada a la situación y a las circunstancias familiares de cada empleado, esto es, transferencia con puesto de trabajo, ayuda a la movilidad respecto a puestos vacantes en las tres divisiones, dando prioridad a los empleados afectados, ayuda a la recolocación externa en bolsas de trabajo en la región de origen, incentivos a la jubilación anticipada y a la jubilación y a la creación de empresas propias. (Para más información véase el informe de Stratorg y la carta de la Dirección).

El CE-SE reitera su solicitud de una garantía de empleo durante un período adecuado para los empleados que opten voluntariamente en el marco de las medidas sociales del proyecto GEMINI por trasladarse a otra región de trabajo. Una iniciativa europea de esta índole fomentaría las candidaturas en este sentido.

El CE-SE considera que todo puesto de trabajo que corresponda en un 70% al perfil de cualificaciones de un empleado candidato a la movilidad deberá ser ocupado por éste. Este punto deberá ser precisado y confirmado en las reuniones nacionales.

El CE-SE ha obtenido la promesa por parte de la Dirección de que cada caso sea analizado a título individual y acompañado por medidas sociales adaptadas. En determinados casos, existirá la posibilidad de desplazarse entre el hogar y el puesto de trabajo (*commuting*), combinándolo o no con el trabajo a distancia.

Por lo que se refiere específicamente al trabajo a distancia o teletrabajo, el CE-SE pide que se apliquen íntegramente los acuerdos firmados sobre el trabajo a distancia correspondientes al contrato laboral del empleado concernido por el desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo y que no se limiten únicamente a un día, como ha previsto la Dirección.

Habida cuenta de la complejidad, especialmente de índole administrativa, el CE-SE subraya la necesidad de precisar y estudiar con la máxima atención a nivel nacional la situación de los empleados que puedan verse afectados y que tengan un contrato así llamado "latente".

Una parte importante de la reorganización y los recortes de puestos de trabajo se basan en el desarrollo de nuevos sistemas de información y automatización.

El CE-SE ha obtenido la promesa de que el recorte de puestos de trabajo no pueda efectuarse más que después de la automatización puesta en práctica gracias a los nuevos sistemas informáticos. Se aplicará este principio para evitar una rápida pérdida de competencias o la sobrecarga del personal restante en los servicios compartidos de RR.HH. (*HR*), Finanzas (*Finance*) y Compras Generales (*General Procurement*). Sin embargo, podrán adoptarse medidas específicas de apoyo a las funciones para aquellos empleados que opten voluntariamente por un plan social.

Para el personal afectado por esta regla, la Dirección se ha comprometido a aplazar el fin de las medidas sociales de julio de 2018 al transcurso de 2019 teniendo en cuenta las dificultades relacionadas con la introducción de las herramientas informáticas.

En relación con la aplicación de los nuevos sistemas informáticos, el CE-SE reitera su petición de que esta regla sea aplicable al conjunto de los puestos afectados en las demás funciones, en particular, en Finanzas (*Finance*) y Comunicaciones (*Communication*).

El CE-SE pide una inversión específica para la formación y asistencia individual a los empleados afectados por la digitalización del trabajo. En este sentido, el CE-SE insta a que se asignen claramente los presupuestos correspondientes.

A nivel nacional, los puestos de trabajo suprimidos a causa de la externalización deberán definirse exactamente, así como las medidas sociales que deberán adoptarse a modo de acompañamiento.

En los intercambios mantenidos por el CE-SE con la Dirección sobre el tema de las competencias se ha puesto de relieve que de los 154 puestos nuevos en CTO, un 80% de ellos pueden ser ocupados por empleados afectados de Airbus de Francia, Alemania y el Reino Unido que tienen las competencias suficientes. La asignación geográfica de los nuevos puestos de trabajo todavía deberá ser confirmada y precisada.

La Dirección ya ha asegurado que mantendrá una serie de competencias y puestos en determinados centros y regiones de trabajo (en Ottobrunn y en la región de París):

- E-fan en la región de París (Saclay)
- Seguridad (*Security*): Ciberseguridad en Elancourt.
- Finanzas (*Finance*): ciertas competencias específicas en el ámbito fiscal en Ottobrunn.
- Transferencia de imágenes de Seguridad fronteriza (*Border Security*) de Suresnes a ADS en Elancourt.
- Comunicaciones (*Communication*): una pequeña parte del equipo de esta función permanecerá en Ottobrunn.
- ISP: el equipo para clientes institucionales en Francia en Elancourt.
- Asuntos jurídicos (*Legal*): un pequeño equipo de apoyo a Gestión de bienes inmuebles (*Real Estate*) en Ottobrunn.
- CTO: competencias sobre materiales en Ottobrunn.
- CTO: "System House/Electric Flight" (SIEMENS/AIRBUS) en Ottobrunn.

La Dirección se ha comprometido a continuar el análisis de las competencias en las reuniones de información y consulta a nivel nacional, refiriéndose en particular a las dificultades resultantes del análisis de las competencias clave.

En Toulouse y Ottobrunn se han identificado competencias relativas a los materiales, ahora será necesario prestar especial atención a la ubicación de las matemáticas aplicadas en Europa.

El CE-SE recuerda que la Dirección ha asegurado aplicar las ventajas sociales definidas y negociadas en el marco del plan GEMINI a aquellos empleados que se hayan anticipado a las medidas de movilidad y que abandonen la empresa antes de finalizar la fase de información y consulta a nivel nacional.

Los miembros del CE-SE están preocupados por la inestabilidad geopolítica mundial y desean recalcar que Airbus se ha convertido en un grupo internacional gracias a la voluntad y el apoyo de la Unión Europea y sus Estados miembros. Si bien el CE-SE reconoce que las tecnologías surgen globalmente y que Airbus debe aprovecharlas para su desarrollo, el CE-SE reitera su voluntad de que el gasto en I+T e I+D del grupo Airbus contribuya al desarrollo de nuevas tecnologías en el seno de Airbus y, particularmente, al desarrollo de competencias e inversiones en nuestros centros en la Unión Europea con los puestos de trabajo correspondientes. El CE-SE seguirá con atención este tema fundamental para mantener las competencias y los puestos de trabajo altamente cualificados en los centros europeos.

El CE-SE recuerda que las decisiones de la Dirección tendrán como consecuencia numerosas transferencias de puestos a Toulouse y, concretamente, el cierre del centro de Suresnes. El CE-SE lamenta que hasta ahora la Dirección no haya explorado más la posibilidad de crear asociaciones e instalaciones de desarrollo de tecnología e investigación en las regiones de trabajo existentes, particularmente en torno al primer polo científico y tecnológico de Francia en la región de París. De esta forma, Airbus desaprovecha el potencial de esta región.

En los encuentros con la Dirección se puso de relieve que las inversiones en I+T van a registrar un aumento considerable mientras que las de I+D se mantendrán en general estables (véase el informe de Stratorg), con un fuerte predominio en Europa, apostando así por nuestras competencias europeas en Airbus.

La Dirección se ha comprometido a facilitar hasta finales de año información más pormenorizada sobre I+T (tal y como se recoge en el informe de Stratorg sobre GEMINI).

El CE-SE pide que se lleve a cabo regularmente una presentación estratégica de las actividades de CTO en relación con las inversiones en I+T e I+D, las hojas de ruta, los demostradores, el nivel de implicación de las divisiones en estos últimos, su ubicación geográfica y los futuros desarrollos industriales respectivos. El CE-SE solicita que se realice una primera presentación en este sentido en la reunión que se celebrará en diciembre de 2017.

El diálogo social es uno de los fundamentos de la participación y la contribución de los empleados al éxito y el desarrollo de Airbus, tanto respecto al nivel comercial, industrial, de competencias como al empleo. La digitalización es un elemento acelerador de la transformación de las empresas y sus productos. El proyecto GEMINI no es más que un primer elemento del proyecto de transformación Quantum. La Dirección desea forjar una nueva cultura empresarial. Con este fin, el diálogo social constituye una herramienta indispensable y de primera índole que permite anticipar, comprender y aportar soluciones, alternativas y, de esta forma, implicar al conjunto de los empleados. Por consiguiente, el CE-SE reitera su demanda de establecer un diálogo y de proceder a intercambios regulares a través de las instancias de representación de los trabajadores, especialmente en las reuniones plenarias del CE-SE y, sobre todo, por lo que atañe al proyecto Quantum.

La gobernanza de la empresa es uno de los principales motores para poner en marcha orientaciones estratégicas. En la actualidad, se está finalizando la descripción y confirmación de las misiones y responsabilidades de los principales directivos de Airbus, de sus funciones asociadas así como de los diferentes Comités, a fin de poder someterlas a la aprobación del Consejo de Administración (*Board*) de Airbus en junio. El CE-SE pide que una vez cuente con el visto bueno, el *BlueBook* sea presentado a título de información ante el CE-SE.

El CE-SE constata que la Dirección está dispuesta a informar en cada reunión ordinaria del CE-SE sobre el avance del proyecto GEMINI a nivel europeo.

De esta forma será posible medir el avance en la aplicación del proyecto y de las medidas sociales, al tiempo que asegurar un acompañamiento social ejemplar.

El Presidente
Marc Ambiaux (FO)

El Vicepresidente
Thomas Busch (IGMetall)

Toulouse, a 27 de febrero de 2017.