

Airbus : le cauchemar de la sous-traitance en cascade

A la recherche d'une baisse constante de ses coûts, Airbus exerce une pression croissante sur ses sous-traitants, lesquels répercutent ces contraintes sur d'autres entreprises. Un système en cascade, mis en place par l'avionneur toulousain au détriment des salariés situés à l'autre bout de la chaîne.

Par **Rozenn Le Saint** - 4 septembre 2018 - 7 minutes - 1



Le site Jean-Luc-Lagardère de montage des Airbus A380, sur l'aéroport de Toulouse-Blagnac. Photo: Andia.



Chez Airbus, les salariés, heureux détenteurs du pass bleu, se garent sur le parking du géant de l'aéronautique et paient deux fois moins cher la cantine, participation de l'entreprise oblige. Ensuite, il y a le badge rouge, destiné aux sous-traitants principaux, dits « de rang 1 », qui donne accès à des zones sécurisées. Enfin, il y a ceux dont les insignes ne comportent même pas de photo, les « sans-visage », comme s'est surnommée [Sarah](#), employée chez le sous-traitant d'un sous-traitant, dernier maillon de la chaîne mise en place par l'avionneur toulousain pour réduire les coûts. Cette semaine, Mediacités explore la sous-traitance en cascade d'Airbus, premier volet d'une série d'enquêtes sur l'industriel emblématique de la métropole toulousaine.

1 – La sous-traitance en cascade et ses conséquences sur les salaires

Prenez les employés de CapGemini. Ils s'occupent, entre autres, d'améliorer les systèmes informatiques d'Airbus. Sous-traitants de « rang 1 », ils rêvent d'être embauchés par l'avionneur toulousain pour toucher un salaire supérieur d'environ 30%, selon nos recoupements de témoignages d'experts du recrutement et de salariés. Mais aussi pour bénéficier du généreux comité d'entreprise, dont le budget représente non pas 1% de la masse

salariale, comme partout ailleurs, mais... 5% ! « Travailler pour la plus grosse entreprise de la région, c'est une fierté. Je vois des parents venir chercher leurs enfants à l'école maternelle avec leur badge à la ceinture. Ils le portent comme un totem », remarque Ali Ould Yerou, délégué syndical CGT chez CapGemini. La direction d'Airbus en joue même dans ce clip.

Les sous-traitants du sous-traitant CapGemini, les « sans-visage », touchent un salaire encore inférieur de 30%. Et ils ont interdiction formelle de la part de leur direction de dire au client Airbus qu'ils sont prestataires – et non salariés de CapGemini. Car c'est en ajoutant un rang de sous-traitance supplémentaire que CapGemini parvient à tenir les coûts et cadences imposés par le fleuron de l'industrie aéronautique européenne. Contactée par Adaming, une entreprise de services, Sarah a accepté de suivre une formation de 57 jours de développeur web, appâtée par la promesse de se voir « offrir un tremplin vers les métiers du numérique » et de « faire décoller [sa] carrière ». A la clé, un contrat temporaire chez Adaming, qui débouchera rapidement sur une embauche chez CapGemini.

Avant même que la formation débute, Adaming organise une « validation client » au siège de CapGemini à Toulouse. « Nous avons passé des entretiens collectifs face à des employés des ressources humaines et des managers de CapGemini et Adaming. Nous étions alignés quatre par quatre et devons faire un speech de présentation. On aurait dit une audition à la *The Voice* », se souvient Sarah. S'en suivent des épreuves d'anglais et un entretien individuel. Les personnes sélectionnées embrayent sur trois mois de formation. « Pour réaliser des économies, ce n'était pas un formateur confirmé mais un ingénieur de la filiale d'Adaming en Tunisie qui nous donnait des cours, se souvient la jeune femme. Il nous avait confié être beaucoup moins bien payé que ses pairs en France. »

Pendant six mois, Adaming embauche Sarah, titulaire d'un bac +5, à 1920 euros bruts par mois, le minimum imposé par la convention collective de la branche Syntec, regroupement d'entreprises de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil. Au bout de six mois, CapGemini lui propose un salaire de 2800 euros bruts mensuels. Un autre recruteur la contacte : elle claque immédiatement la porte de l'aéronautique et fait ses adieux à la ville rose pour poursuivre sa carrière ailleurs, à 3250 euros bruts par mois. « Auparavant, CapGemini ne déléguait pas son recrutement. Cette échelle de sous-traitance pour reporter le risque du processus d'embauche n'est pas du tout justifiée, si ce n'est par un gain de six mois de salaire low-cost », estime Ali Ould Yerou, de la CGT. Ce rang inférieur a aussi le cynique mérite de faire relativiser les ingénieurs de CapGemini, qui connaissent alors plus mal lotis qu'eux.

2 – Des contrats à enveloppes dégressives qui asphyxient les sous-traitants

Économistes, syndicalistes, salariés, recruteurs, tous s'accordent à dire qu'aujourd'hui, la priorité d'Airbus est à la hausse de la productivité tous azimuts. « Comme il n'y a pas de nouveau projet ou programme d'innovation, toute l'activité aéronautique est orientée vers l'intensification de la production. “Manufacturing”, “ramp up”, “lean management”, “supply chain” : en clair, produire plus vite sont les maîtres-mots », assure Pierre Lacazedieu, directeur toulousain du cabinet de recrutement PageGroup. La pression est moins ressentie par les salariés d'Airbus que par ceux des sous-traitants, inévitablement. C'est l'effet pervers des fameux contrats pluriannuels à enveloppes dégressives négociés par Airbus avec ses sous-traitants. Des engagements qui les obligent à faire davantage chaque année, avec moins de moyens.

« Airbus organise un système d'appel à grands projets pluriannuels pour sélectionner une short-list de quatre ou cinq gros sous-traitants. Tous se battent pour en être, quitte à s'asphyxier pour les prochaines années, quitte à étouffer aussi leurs propres sous-traitants.

Ainsi s'installe une sous-traitance de seconde zone », décrit Ali Ould-Yerou. La filière aéronautique et spatiale regroupait 101 958 emplois en Occitanie en 2016, selon l'Insee. Dans [une étude publiée](#) en mars 2018, l'institut pointe « faible diversification des entreprises de la filière ». Et donc une forte dépendance au donneur d'ordre principal, Airbus. Autrement dit, l'avionneur dicte ses règles.

Quand des sous-traitants travaillent exclusivement pour Airbus, comme Satys (anciennement Finaero) en France, à qui le géant de l'aéronautique sous-traite la peinture de ses avions, il n'y a pas le choix : ils se plient en quatre pour répondre aux exigences de leur seul client-roi. « Les conditions de travail sont exécrables, on nous demande toujours plus, toujours plus vite, déplore Julien Vitrant, onze ans de métier, fraîchement élu délégué syndical CFDT. Quand j'ai débuté, nous étions 25 peintres en France, à présent, nous sommes 150. C'est une petite entreprise qui a grandi trop vite, un rouleau compresseur qui met à bout ses salariés pour engraisser Airbus ». Le 2 juin, fait rarissime à Blagnac, les cinq cabines de peinture de l'avionneur se sont arrêtées : tous les peintres de Satys se sont mis en grève. Ils ont demandé, sans succès, l'embauche de collègues supplémentaires face à la hausse de la charge de travail. « Pour un ponçage d'A330, les salariés du donneur d'ordre, Airbus, sont 14 et nous, nous sommes sept », dénonce Julian Vitrant.

3 – Intensifier le travail... quitte à augmenter les risques professionnels

En ponçant les avions, ces salariés de sous-traitants s'exposent au puissant cancérogène Chrome VI. Airbus a obtenu une dérogation pour continuer de l'utiliser malgré l'interdiction du produit en septembre 2017, en application de la directive européenne Reach, dont le but est de sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie. En revanche, l'entreprise doit abaisser les seuils d'exposition d'ici au mois de janvier 2019.

« Les produits chimiques que nous utilisons défoncent les bonhommes. Il ne s'agit pas de peinture de voiture, il faut que cela tienne. Or, comme ils sont sous pression, certains ne prennent pas le temps de mettre leur équipement de protection comme leur masque à cartouche d'oxygène », déplore Julian Vitrant, également représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de Satys. « Le principe de sous-traitance en cascade d'Airbus, c'est de sous-traiter les risques, notamment pour les tâches qui exposent aux procédés les plus toxiques, afin de ne pas avoir à s'occuper des possibles accidents du travail et maladies professionnelles », explique [Annie Thébaud-Mony](#), sociologue spécialiste des questions de santé publique, lanceuse d'alerte dans le scandale de l'amiante.

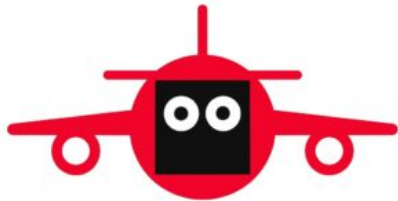
4 – Les personnels travaillent plus sans gagner plus

Pour ne pas perdre le marché Airbus, les sous-traitants se servent souvent du social comme variable d'ajustement : ils font en sorte que leurs personnels travaillent plus... sans gagner plus. « Si on ramenait les salaires de nos ingénieurs qui cravachent pour Airbus au taux horaire, avec toutes les heures supplémentaires qu'ils font, ils toucheraient moins que le smic », assure Frédéric Lebas, délégué syndical national CFDT dans la société d'ingénierie Spie, autre sous-traitant de l'avionneur. Résultat, la moitié du personnel travaillant pour Airbus a été en arrêt maladie l'an dernier, selon lui.

La question des heures supplémentaires a été mise à l'ordre du jour d'un CHSCT extraordinaire le 3 juillet. Mais la direction de Spie renvoie la balle à Airbus. « Elle veut s'assurer de la reconduction du contrat pluriannuel, qui devrait être conclue en décembre, pour commencer un travail de régularisation en 2019, rapporte le représentant syndical. Cela fait plus de trois ans que les ingénieurs cumulent en tout plusieurs milliers d'heures supplémentaires. C'est le pot de terre contre le pot de fer. » En attendant, l'accord trouvé par

la direction de Spie a été de compenser avec des jours de récupération. « Sauf que les salariés perdent la majoration normalement due en cas d'heures supplémentaires, rappelle Frédéric Lebas. Alors beaucoup s'en vont pour de meilleures conditions de travail ailleurs. »

Le syndicat CGT d'Altran, entreprise de conseil en ingénierie également sous-traitante d'Airbus, estime quant à lui que chaque salarié réalise trois heures et demie supplémentaires par semaine, ce qui revient à plus d'1,5 million d'heures non payées et non récupérées par an. Les piles de dossiers s'accumulent sur le bureau de Jean-Pierre Caparros, représentant CGT au comité d'entreprise de l'Altran à Blagnac. « La société a été condamnée dans 1000 dossiers pour travail dissimulé aux prud'hommes, puis au Tribunal de grande instance et à la Cour de cassation pour les dossiers les plus anciens. Pour autant, la direction se cantonne à appliquer les jugements concernant les salariés qui ont demandé leurs droits en justice et elle ne paie toujours pas les heures supplémentaires », indique celui qui siège aussi au CHSCT. Il dit, lui aussi, avoir vu le nombre d'arrêts de travail augmenter depuis dix ans. Le turnover chez Altran, de 20%, dépasse de cinq points la moyenne nationale.



> Mardi prochain, retrouvez sur Mediacités Toulouse deux nouvelles enquêtes consacrées à Airbus.

EN COULISSES

L'ensemble des directions des entreprises citées dans l'article (CapGemini, Adaming, Satys, Spie, Altran, Airbus) n'ont pas répondu, ou par la négative, aux demandes d'interviews de Mediacités. Nous avons contacté le service presse d'Airbus dès le 5 juillet qui nous a rétorqué qu'une rencontre avec des représentants de la direction serait compliquée pour cause « d'actualité très chargée ». Depuis une dernière relance, le 11 juillet, nous attendons toujours des nouvelles des services d'Airbus.



par Rozenn Le Saint