



COMMUNIQUÉ

CSE-E Toulouse et Région Sud

Le projet BROMO prévoit la création d'une joint-venture regroupant les activités spatiales d'Airbus Defence & Space, de Thales et de Leonardo, ainsi que la réorganisation des activités d'Airbus Defence & Space.

L'expertise réalisée confirme que le projet constitue une transformation d'une ampleur considérable et c'est, pour l'UNSA, le projet le plus structurant depuis la naissance de l'activité à Toulouse.

La séparation des activités spatiales dans ADS concerne notamment des dizaines d'entités juridiques, des milliers de salariés, de nombreux sites partagés, et d'innombrables applications informatiques et processus, dont certains identifiés comme critiques, avec une échéance de séparation juridique complète au 1er juillet 2027 et après l'autorisation de la Direction de la Concurrence de la Commission Européenne attendue au premier semestre 2027.

L'UNSA reconnaît que cette transformation peut répondre à certains enjeux industriels et stratégiques, notamment dans un marché spatial européen et mondial particulièrement concurrentiel.

Toutefois, l'expertise met en évidence un point essentiel : **le projet est aujourd'hui suffisamment avancé pour produire des transformations importantes, mais demeure encore insuffisamment défini pour permettre d'en mesurer pleinement les conséquences sur l'activité, l'emploi, la santé financière, les conditions de travail et le statut social du futur ensemble.**

Pour l'UNSA, cette situation constitue le principal motif de préoccupation.

L'UNSA relève que l'expertise n'a pas pu être conduite dans les conditions initialement envisagées. L'expert indique avoir reçu rapidement un volume important de documentation, mais précise que celle-ci portait principalement sur le fonctionnement général actuel de l'entreprise et beaucoup moins sur le projet BROMO en lui-même. L'expert relève également des restrictions

importantes dans l'accès aux informations : consultation sur site, sans ordinateur, prise de notes manuscrites et occultations portant sur certains documents importants. Il considère que ces restrictions ont limité les possibilités d'analyse au regard des besoins de la consultation.

Les informations relatives au projet pour la partie Française ont par ailleurs été largement dépendantes des travaux réalisés dans le cadre de la consultation européenne, dont le périmètre n'était pas identique à celui du CSE central français. Certaines informations complémentaires déterminantes n'ont été obtenues que tardivement au cours de la mission.

L'UNSA considère donc que les incertitudes relevées par l'expertise et le secret qui l'entoure ne peuvent pas être interprétées comme indiquant une volonté de coopération et de transparence : **elles traduisent au contraire le caractère encore incomplet, voire volontairement caché de la définition du projet.**

Garder un pied dans le spatial pour en tirer les éventuels bénéfices sans risquer d'y laisser la jambe !

L'UNSA considère aussi que les enseignements les plus importants de l'expertise concernent d'une part le rationnel de la création de la JV et d'autre part l'emploi et les compétences.

Sur le rationnel de la création de la JV, l'affichage officiel est que ce rapprochement permettrait de mutualiser les efforts d'investissement nécessaires et de partager les risques difficilement supportables séparément. Malheureusement rien ne documente la capacité d'investissement supplémentaire que la JV serait censée dégager. Pire, le plan de création de valeur ne comporte aucun chiffrage de CAPEX ni de R&D ! Pour un projet dont le premier objectif serait de mutualiser pour investir davantage, le doute s'installe ! En réalité, l'expert considère que la JV n'est pas un projet d'investissement, c'est un arbitrage d'allocation du capital permettant à Airbus de se désensibiliser des pertes du spatial et d'investir là où le rendement est supérieur et positif : Les Avions et la Défense : **Garder un pied dans le spatial pour en tirer les éventuels bénéfices sans risquer d'y laisser la jambe !**

Ce que confirme le pacte d'actionnaires qui précise

que la JV devra s'autofinancer sans dépendre du soutien des actionnaires (quitte à s'endetter), que les actionnaires ne seront pas contraints de refinancer la JV, et que si la JV fait des bénéfices, jusqu'à 100% pourront être distribués en dividendes. Ce qui tranche avec d'autres projets similaires dans lesquels les actionnaires réservent une part des bénéfices à la trésorerie de la JV!

Sur l'emploi et les compétences, l'expert constate que ce sujet demeure, à ce stade, « peu défriché ». L'expertise relève notamment l'importance des départs à la retraite à venir et le fait qu'environ 30 % des effectifs ont moins de cinq ans d'ancienneté, alors même que les compétences spatiales en ingénierie et en AIT sont tellement spécifiques qu'elles nécessitent des temps d'acquisition longs, peu compatibles de la réduction passée des effectifs et des projections à venir.

Cette situation est particulièrement préoccupante dans un projet qui affiche des ambitions de croissance quasi exclusivement financées par la recherche d'importantes synergies de coûts représentant près de la totalité du plan de création de valeur. Les principaux gisements identifiés concernent notamment les achats, l'ingénierie, la production et les fonctions support dont on peut s'interroger sur le maintien des effectifs une fois les redondances et doublons identifiés après le jour 0.

Autre inconnue de taille, les éventuelles contreparties qui pourraient être demandées par la Commission Européenne visant à préserver la concurrence. Des activités pourraient être cédées, et pourraient bénéficier et renforcer une société comme OHB en Allemagne, fragilisant un peu plus l'emploi en France et à Toulouse.

Pour l'UNSA, cette équation doit être clarifiée. On ne peut pas afficher simultanément une ambition forte de croissance, préserver les compétences critiques et rechercher d'importantes économies sans démontrer précisément comment ces objectifs seront conciliés. Le silence du pacte d'actionnaires sur l'investissement et la pérennité des emplois en dit long.

Pourtant, la réussite industrielle de BROMO dépendra directement de la capacité à conserver les savoir-faire, à transmettre les compétences, à recruter et à fidéliser les salariés. Les incertitudes actuelles et le constat fait sur le bilan social 2025, s'aggravent en 2026 et démontrent au contraire la faillite actuelle des objectifs précités.

L'UNSA est particulièrement attentive à la place du site et du bassin d'emploi toulousain dans la

future organisation. L'expertise souligne que l'empreinte française de BROMO est fortement concentrée sur quelques bassins d'emploi stratégiques, avec un poids prépondérant du bassin toulousain, complété par le pôle cannois.

Toulouse concentre une part essentielle des expertises d'ingénierie, des fonctions programmes et des activités d'AIT constituant le socle opérationnel de BROMO.

Cette concentration constitue un atout, mais également une vulnérabilité compte tenu de la concurrence importante sur les profils qualifiés en ingénierie, en logiciel, en AIT et plus globalement en systèmes et services.

Pour l'UNSA, la pérennité et l'attractivité du bassin toulousain doivent donc être considérées comme une condition de réussite du projet et non seulement comme une contrainte accessoire et secondaire de celui-ci.

L'UNSA demande en conséquence que la Direction apporte des garanties précises sur la pérennité des activités, des compétences et des emplois implantés au Palays, à Astrolabe et au Canal, ainsi que sur les moyens permettant d'en assurer l'attractivité future. Les demandes répétées de certains, bien informés, à réclamer des garanties sur la mobilité Groupe et récemment même au-delà du groupe Airbus, vers Thales et Leonardo, n'est pas pour nous rassurer sur les intentions de la Direction et le niveau à venir des effectifs de la branche spatiale.

Le projet ne peut pas être analysé uniquement sous l'angle des salariés transférés vers BROMO. La séparation du spatial entraîne également une transformation profonde des activités restant au sein d'Airbus Defence & Space, regroupées dans la future « New Division ». L'expertise souligne que cette réorganisation modifie durablement la place de la France dans l'organisation et pose la question de la localisation future des emplois, des compétences, des investissements et des centres de décision de la partie non Bromo. L'expertise identifie notamment Connected Intelligence comme un point d'ancrage important pour le périmètre français, avec des perspectives de croissance dans les domaines du numérique, de la cybersécurité et de la sécurité publique. Mais cette croissance implique elle-même des besoins importants en recrutement, en montée en compétences et en renouvellement des expertises.

L'UNSA estime donc indispensable que la transformation ne se traduise pas par un affaiblissement progressif des implantations françaises de ce qui restera 100% Airbus.

L'expertise souligne la question, sans réponse, des effectifs et des localisations des fonctions support une fois la phase de transition achevée

L'expertise fait aussi apparaître un risque particulier concernant les fonctions support dont beaucoup proviennent d'Airbus Defence and space. La réorganisation prévoit une simplification, une mutualisation et un regroupement de nombreuses activités transverses. L'expertise souligne ainsi la question, sans réponse, de la trajectoire future des effectifs et des localisations des fonctions support une fois la phase de transition achevée.

Pour l'UNSA, cette question ne peut pas être renvoyée à une étape ultérieure, ce qui est malheureusement le cas aujourd'hui. Les salariés des fonctions support doivent pouvoir connaître les perspectives de leur activité, de leur emploi et de leur évolution professionnelle le plus vite possible. L'UNSA demande donc que la Direction présente régulièrement une vision prospective des effectifs, des métiers et des localisations des fonctions support, au-delà de la seule période de séparation (carve-out). Quant aux autres fonctions, la question se posera aussi, la convergence des projets et programmes prenant plus de temps.

L'expertise souligne que le transfert des salariés ne garantit pas à lui seul la pérennité de l'ensemble des accords, usages et dispositifs sociaux

Sur le volet santé, sécurité et conditions de travail, l'expertise ne constate pas à ce stade de dégradation objectivée des conditions de travail liée à la future organisation. Mais elle souligne immédiatement que les éléments permettant d'évaluer précisément le fonctionnement concret des futures entités restent largement incomplets.

Le risque principal n'est pas déjà matérialisé : il réside dans les incertitudes, la succession, souvent délétère des précédentes transformations dont l'accumulation constitue en elle-même un facteur de risque et la difficulté, pour ne pas dire l'impossibilité des salariés à se projeter dans une organisation dont plusieurs caractéristiques essentielles restent à construire.

L'expertise identifie notamment l'intensité et la charge de travail liées aux phases de transition, de séparation et d'intégration, la charge particulière pesant sur les managers, les incertitudes concernant les interfaces entre BROMO et non-BROMO, les futurs outils et processus, les nouvelles responsabilités et chaînes de décision ainsi que l'avenir des acquis sociaux.

L'UNSA relève avec attention le constat de l'expertise selon lequel les outils de prévention existants utilisés apparaissent encore insuffisamment armés pour accompagner une transformation d'une telle ampleur. L'expertise préconise une démarche de prévention dynamique et évolutive, capable de prendre en compte les

arbitrages organisationnels restant à venir. L'UNSA demande donc que les conséquences de BROMO soient intégrées de manière explicite et régulièrement actualisée dans les démarches de prévention.

Pour cela, nous devons pouvoir disposer d'un suivi rapproché permettant de mesurer dans le temps les effets du projet sur la répartition des activités, la charge de travail, les effectifs, les mobilités et les départs, les difficultés de recrutement, la transmission des compétences et l'évolution des indicateurs santé tels les risques psychosociaux, l'absentéisme et les arrêts maladie.

La création des nouvelles structures juridiques constitue également une rupture importante dans l'architecture sociale de l'entreprise, de ses établissements et en particulier de ses sites Toulousains. L'expertise souligne que le

transfert des salariés ne garantit pas à lui seul la pérennité de l'ensemble des accords, usages et dispositifs sociaux existants et qu'une période importante de reconstruction du dialogue social s'ouvrira après les transferts. Pour l'UNSA, cette période ne doit pas conduire à un affaiblissement de la représentation collective ou de la capacité des salariés à faire remonter leurs difficultés. Un dialogue social constructif et de proximité constitue au contraire une condition essentielle pour accompagner une transformation aussi importante et pour éviter toute dérive anxieuse.

Enfin, les garanties apportées par la Direction en Comité Européen dont l'ECADS semble se satisfaire nous interrogent :

«... l'entreprise agira de manière transparente... » : le peu d'informations et les données cachées fournis par l'entreprise lors des expertises nous en font douter !

« nous nous engageons à gérer ces synergies de manière socialement responsable et confirmons qu'il n'y aura pas de licenciements économiques résultant directement de Bromo... » : Certes, mais après Bromo ? et y aura-t-il des mobilités forcées vers d'autres activités des trois Groupes ? sur des sites géographiques lointains ?

« Bromo et la new division...n'auront pas de répercussions négatives sur le salaire de base actuel de chacun des salariés » : C'est la loi, mais le salaire de base ne représente en moyenne que 85% de la rémunération d'un salarié, qu'en sera-t-il des primes, fixes et variables ?

« Il n'y aura pas de fermetures de sites, de déplacement de sites ni de relocalisation contrainte du fait de Bromo et de la new division » : cela n'empêche nullement la

délocalisation d'activités vers d'autres sites, ni la fermeture de la quasi-totalité des bâtiments d'un site pour n'en conserver qu'un minimum. L'exemple de la BAL délocalisée en Espagne doit nous alerter.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'UNSA considère que le projet BROMO présente des opportunités industrielles réelles, mais que ses conséquences sociales, organisationnelles et en matière de conditions de travail ne sont pas aujourd'hui suffisamment identifiées ni sécurisées.

Sans remettre en cause la nécessité pour Airbus Defence & Space d'adapter son organisation à l'évolution du marché spatial et aux enjeux de compétitivité dans un environnement industriel de plus en plus concurrentiel, l'UNSA considère que la réussite économique du projet ne peut être dissociée d'investissements importants, de garanties sur son financement futur, de la préservation des activités, de la R&D et R&T, des emplois, des compétences, des conditions de travail et de l'attractivité des établissements français, le tout accompagné de garanties concrètes, vérifiables et suivies dans le temps.

L'UNSA considère en particulier que :

- le silence total sur les investissements est un angle mort central ;
- le pacte d'actionnaires n'apporte aucune garantie de soutien à la JV en cas de difficultés ;
- les modalités opérationnelles de la future organisation restent encore insuffisamment stabilisées ;
- les conséquences sur l'emploi et les compétences demeurent insuffisamment documentées ;
- les garanties concernant la pérennité des activités et des compétences en France, et notamment à Toulouse, doivent être renforcées ;
- les conséquences à moyen terme sur les fonctions support restent incertaines ;
- les risques liés à la charge de travail, à l'accumulation des transformations et psychosociaux nécessitent une démarche de prévention plus robuste que celle proposée ;
- les dispositifs de suivi doivent permettre au CSE d'exercer pleinement ses prérogatives pendant toute la période de transformation.

En synthèse, l'UNSA demande à la Direction :

Sur le financement de la JV

- de présenter un plan de création de valeur ambitieux porté par des investissements en CAPEX et R&D à la hauteur des enjeux de la nouvelle économie spatiale en accord avec un

plan stratégique, toujours absent.

- de réviser le pacte d'actionnaires afin qu'il renonce au moins partiellement aux dividendes pendant quelques années et qu'il protège la JV en cas de difficultés par des garanties de refinancement.

Sur l'emploi et les compétences

- de présenter une trajectoire pluriannuelle des effectifs et des compétences par métier et par établissement ;
- d'identifier précisément les compétences critiques et les dispositifs prévus pour assurer leur transmission et leur maintien ;
- de présenter les moyens consacrés au recrutement, à la formation et à la fidélisation ;
- de garantir qu'aucune recherche de synergies ne compromette les compétences nécessaires à la réalisation des ambitions industrielles annoncées.

Sur le site et le bassin toulousain

- de préciser les activités et compétences appelées à être durablement implantées à Toulouse ;
- de présenter les perspectives d'évolution des effectifs et des métiers du site ;
- de sécuriser les moyens nécessaires au maintien de l'attractivité du bassin toulousain.

Sur les fonctions support

- de présenter une trajectoire à moyen terme des effectifs et des activités support ;
- de préciser les conséquences attendues de la fin des TSA ;
- d'anticiper les évolutions de métiers et les possibilités de reclassement ou de mobilité.

Sur les conditions de travail

- de réaliser une évaluation régulière des impacts de chaque étape de la transformation ;
- de mettre à jour le DUERP et le programme de prévention en fonction de l'évolution réelle du projet ;
- de suivre spécifiquement la charge de travail et les risques psychosociaux ;
- de donner aux managers les moyens humains et organisationnels nécessaires pour accompagner les équipes sans surcharge durable.

Et enfin sur le suivi du projet, l'UNSA demande la mise en place d'un **suivi régulier, transparent, honnête et documenté de BROMO**, associant les représentants du personnel, permettant de comparer les engagements annoncés aux réalisations effectives.

En conséquence, l'UNSA émet un AVIS DÉFAVORABLE au projet BROMO en l'état actuel de sa définition telle qu'elle a été présentée aux représentants du personnel