



juin
2016

air
project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Newsletter n°1



Les participants au coup d'envoi européen le 10 mars 2016 à Potsdam (Allemagne)

Initiatives syndicales pour un développement du personnel et une gestion des âges durables dans le secteur aéronautique et aérospatial européen

Les besoins en personnel qualifié prévisibles dans l'industrie aéronautique et aérospatiale constituent un grand défi, en particulier dans le contexte de l'évolution démographique, qui est susceptible de devenir un grave frein en matière de développement. Les personnels vieillissent, les besoins de qualification s'accroissent et la charge de travail a augmenté de manière préoccupante dans de nombreux secteurs.

Une question primordiale est l'aspect exact que prendra l'évolution démographique dans l'industrie aéronautique et aérospatiale européenne et quels défis en résulteront pour la pratique syndicale ? Et comment ce secteur réussira-t-il à disposer en temps utile de suffisamment de personnel et de personnel bien qualifié. Pour y réussir, les organisations syndicales et les entreprises doivent mettre sur les rails de nouvelles initiatives.

Sous la responsabilité commune d'Arbeit und Leben Bielefeld et du comité directeur d'IG Metall (partenaire principal de projet), 11 organisations syndicales de huit pays de l'Union européenne ont commencé dans le cadre du projet CHANGE, à trouver d'ici la fin 2017 des réponses à ces questions à l'épreuve de la pratique.

CHANGE est une initiative syndicale européenne en faveur d'innovations dans le domaine du travail et de l'emploi dans l'industrie aéronautique et aérospatiale.

CHANGE favorise des concepts stratégiques et des approches d'actions en entreprise visant une organisation du personnel et du travail apte à résister au changement démographique.

CHANGE soutient les représentations des salariés d'entreprises et syndicales dans l'élaboration durable de conditions de travail qualifiées, saines, conformes à l'âge et adaptées au vieillissement.

CHANGE offre des perspectives aux salariés et aux entreprises, de devenir plus forts face à la concurrence mondiale avec des emplois bien adaptés à l'avenir et des modèles d'emploi novateurs.

Manifestation de lancement du projet européen CHANGE le 10 mars 2016 à Potsdam



Information et dialogue : le groupe de projet européen lors de la manifestation de lancement

Dans quelle direction va se développer le secteur aéronautique et spatial ? À titre d'entrée en matière, Jürgen Kerner, membre exécutif du comité directeur et trésorier principal d'IG Metall, a souligné dans son discours-programme que l'industrie aéronautique et aérospatiale était une composante incontournable pour l'avenir de la place économique européenne. Il a caractérisé les défis spécifiques du changement démographique dans un univers du travail en rapide mutation. "La quatrième révolution industrielle a commencé depuis longtemps. La numérisation et l'automatisation ainsi que l'externalisation des prestations en continuelle progression ne transforment pas seulement le marché du travail en Europe, mais exigent aussi une nouvelle organisation du travail et la qualification des personnels qualifiés. Sans travail 4.0, il n'y aura pas d'industrie 4.0. Et sans qualification 4.0., pas de travail 4.0. – la formule est simple."

Les partenaires nationaux en provenance de DE, UK, SE, FR, PL, ES, RO et d'IT ont présenté les structures sectorielles nationales dans l'industrie aéronautique et aérospatiale et ont discuté des différentes formes du changement démographique. Il est alors clairement ressorti que tous les pays européens sont certes concernés, mais que les défis concrets qui leur sont posés, sont largement spécifiques. En Europe centrale et du Sud-Est, ce sont surtout des réformes économiques, des réformes du marché du travail et de l'éducation qui s'avèrent nécessaires pour créer des conditions de travail saines et attractives. En revanche, en Europe du Nord et de l'Ouest, on accorde la priorité à la préservation des emplois et à parer à la pénurie imminente de personnel qualifié et à la fragmentation croissante des chaînes de valeur. Les participants ont reconnu qu'en dépit de la différence entre ces défis, des conditions d'ensemble européennes visant à promouvoir le travail qualifié et une politique du personnel apte à affronter l'avenir veillant en veillant à une mixité des âges équilibrée, étaient nécessaires. "Il est temps de s'échanger et de développer des perspectives pour s'atteler ensemble à l'avenir. CHANGE offre pour cela une plateforme européenne supplémentaire," a déclaré Jürgen Kerner pendant cette manifestation.

Comme exemples de « bonnes pratiques », Holger Junge (Airbus Operations, Hambourg, DE) a présenté le projet « Gestion prévisionnelle du personnel stratégique » et Brigitte Heinicke (Airbus Operations, Brême, DE) le projet de gestion démographique d'Airbus. Fabrizio Potetti (FIOM, Italie) a présenté l'accord signé avec Finmeccanica, en faveur de la promotion des salariés âgés et de l'intégration des jeunes. Ces initiatives montrent que les représentations des intérêts d'entreprise et syndicales peuvent agir concrètement et influencer les choses.

Les attentes des partenaires nationaux concernant le projet

**Le projet européen CHANGE
est important ...**

"... parce que notre expérience de l'évolution démographique dans le secteur aéronautique et spatial et dans les autres secteurs industriels est plus ou moins marquée d'une empreinte nationale. Sachant que le secteur aéronautique et spatial est largement mondialisé et que ceci a un impact massif sur l'emploi en Europe, il est donc nécessaire d'élargir notre horizon et de trouver des réponses européennes aux changements démographiques.

Nous devons trouver des approches aptes à améliorer le transfert des connaissances et à renforcer notre formation à haut niveau. La perte imminente des compétences de base et des qualifications clés doit être évitée à tout prix.

CHANGE est une opportunité unique de coopérer sur ce sujet avec d'autres organisations syndicales européennes et de trouver des occasions et des possibilités communes pour l'avenir de tous nos membres dans le secteur aéronautique et spatial."

(Frank Bergmann, IGM, Allemagne)

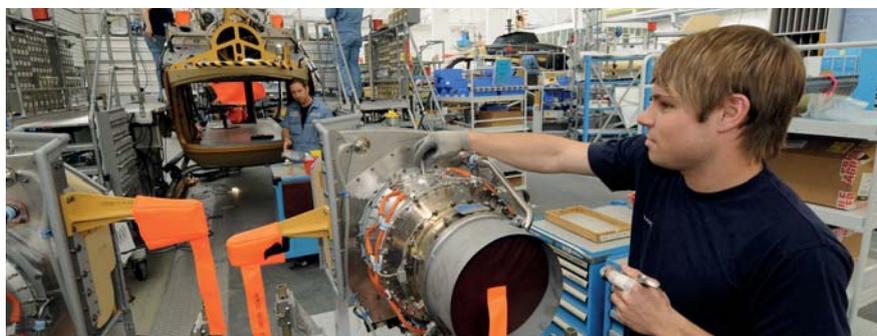


Frank Bergmann, IGM, DE (à droite) et Michel Pause, FO, FR (à gauche) en train de converser

"... parce qu'il donne une image claire de la situation des salariés en Europe. Les résultats de ce projet peuvent aussi offrir une solution au problème du personnel vieillissant dans mon entreprise, mais aussi pour la plupart des entreprises aéronautiques en Roumanie. Il existe à l'heure actuelle plusieurs initiatives visant à rouvrir les écoles techniques de Brasov, mais c'est une solution qui n'aura des résultats qu'à long terme. Je suis pour l'instant d'avis qu'il est important de trouver aussi une solution à court terme."

(Robert Enoui, Premium Aerotech, Roumanie)

Démographie, marché du travail et emploi en Europe



Europe 2020: une stratégie pour une croissance intelligente, durable et intégrative

„Croissance intégrative signifie rendre aptes les individus, par le biais d'un niveau d'emploi élevé, d'investissement dans les compétences, la lutte contre la pauvreté et la modernisation des marches de l'emploi, de la formation générale et professionnelle et des systèmes de protection sociale, d'anticiper et de gérer les changements et de créer la cohésion sociale. [...] Il s'agit d'offrir à tous les individus des possibilités d'accès et des opportunités pendant toute la durée de leur vie. L'Europe doit exploiter pleinement son potentiel de main-d'œuvre pour gérer les défis liés au vieillissement de la population et à une concurrence croissante dans le monde entier. Une politique de promotion de l'égalité entre les sexes est nécessaire pour accroître le concours de la population active et contribuer ainsi à la croissance et à la cohésion sociale.“

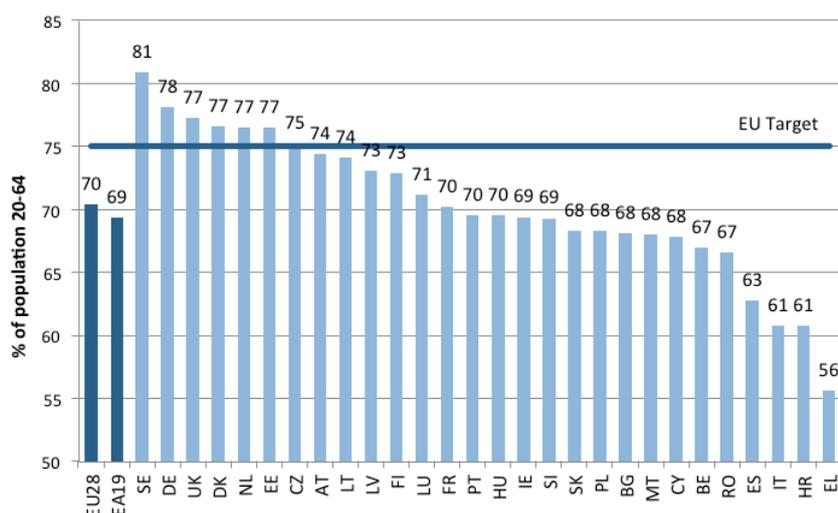
De: Commission européenne, *Europa 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*

Objectif Europe 2020

Les gouvernements des États de l'UE veulent mobiliser davantage leurs réserves de main-d'œuvre. D'ici 2020, 75 % de la population entre 20 et 64 ans devront exercer une activité. Les jeunes, les salariés âgés, les personnes peu qualifiées et les migrants en particulier doivent être mieux intégrés au marché du travail.

Taux d'emploi (des 20 à 64 ans) dans les États membres de l'UE, au quatrième trimestre 2015

Remarque : pour la France, on ne dispose de données que pour les métropoles



Source: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016



Campagne de l' UE „Lieux de travail sains pour tous les âges”

„Aujourd’hui à Bruxelles, la Commission européenne et l’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), en coopération avec la présidence néerlandaise de l’UE, ont lancé une campagne de deux ans à l’échelon européen intitulée Être bien sur les lieux de travail quel que soit l’âge, la plus vaste initiative au monde dans ce domaine. (...)



Cette campagne poursuit quatre objectifs:

- promouvoir le **travail durable** et le **vieillessement en bonne santé** dès le **début de la vie professionnelle**;
- souligner l’importance de la **prévention des risques tout au long de la vie active**;
- aider les employeurs et les travailleurs (y compris dans les petites et moyennes entreprises) en leur fournissant des **informations et des outils** de gestion de la santé et de la sécurité au travail dans le contexte du vieillissement de la main-d’œuvre;
- faciliter l’échange d’**informations et de bonnes pratiques**.”

Commission européenne - Communiqué de presse (Bruxelles, le 15 avril 2016)



Lieux de travail sains: Une question clé pour la main-d’œuvre vieillissante de l’Europe



La campagne pour des lieux de travail sains est d’une importance cruciale pour les travailleurs de tous les âges, comme la plupart d’entre eux devront travailler plus longtemps pour atteindre l’âge de la retraite. Aujourd’hui, en Europe seulement la moitié des travailleurs âgés de 55-64 sont encore dans l’emploi - avec une forte entre les sexes et les différences régionales. Parmi l’autre moitié, un nombre important d’entre eux ont été contraints de quitter le marché du travail prématurément pour des raisons de santé, ou des conditions de travail trop pénibles dans leur emploi actuel et le manque de mesures pour soutenir leur transition vers des emplois «plus légères», ce qui les rend incapables de continuer. En outre les travailleurs âgés sont plus à risque de devenir chômeurs de longue durée quand ils perdent leur emploi, et ils ont le moins accès à la formation en cours d’emploi et d’apprentissage à vie. Créer des milieux de travail sains pour tous les âges comprend une plus grande attention à la réconciliation de l’équilibre travail-vie pour les travailleurs de tous les âges, non seulement les parents avec de jeunes enfants, mais aussi ceux qui se soucient de parents âgées dépendantes, car cela est une source croissante de stress au travail, qui est souvent pas abordé dans les plans de sécurité et de santé au travail. De nombreuses initiatives intéressantes sont développées et promues à travers l’UE dans le domaine des milieux de travail favorables aux aînés pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs âgés. Pourtant, il faut beaucoup plus pour créer des milieux de travail sains proactives pour tous les âges.

Source: www.age-platform.eu

Activités et manifestations

Les activités cherchent surtout actuellement à compléter les profils sectoriels nationaux dans l'industrie aéronautique et spatiale et à collecter systématiquement les normes de travail et d'emploi dans les entreprises.

À cette fin, on a élaboré un questionnaire uniforme, qui sera employé maintenant par les partenaires d'entreprise et syndicaux nationaux. Sur la base des résultats de cette enquête, on déterminera comparativement à l'échelon européen la situation en entreprise et par là les besoins d'action dans le domaine du maintien en emploi.

Les principaux thèmes de l'enquête sont:

- Attirer des collaborateurs (-trices)
- Qualification et aménagement du travail favorable à l'apprentissage
- Promotion de la santé et conditions de travail adaptées au vieillissement
- Transfert de savoir-faire entre jeunes et vieux

Les résultats de l'enquête fourniront des approches prioritaires pour des mesures opérationnelles dans les entreprises. On continuera à traiter sous l'angle des mesures concrètes les champs d'action liés pendant l'atelier de travail européen qui se tiendra en septembre 2006.



Coopération syndicale européenne : les partenaires du projet CHANGE le 9 février 2016 chez Airbus à Hambourg.

Prochaines réunions

Juillet 2016: 2e Réunion du groupe de pilotage du projet à Brasov (Roumanie)

Le groupe de pilotage du projet CHANGE se réunira du 13 au 15 juillet 2016 à Brasov (Roumanie). Le programme comprend des discussions avec l'organisation syndicale FSLI-Metal et les élus du personnel roumains d'Airbus Helicopters, Premium Aerotec et IAR à Ghimbav ainsi qu'un état des lieux intermédiaire de l'avancée du projet (en particulier : premiers résultats de l'enquête européenne, profils sectoriels nationaux, relations publiques).

L'une de ses priorités sera la préparation de l'atelier européen sur les défis de politique de l'emploi dans le champ « Personnel qualifié, développement professionnel et démographie » en septembre 2016. À côté des questions de méthode et de didactique dans la mise en oeuvre, il s'agira pour le groupe de pilotage de définir les priorités dans le domaine de la politique d'entreprise et de la politique sectorielle, qui seront traitées dans le courant du projet.

Les attentes des partenaires nationaux concernant le projet

Le projet européen CHANGE est important ...

„... parce que c'est l'occasion pour mon syndicat (FGMM CFDT) de faire partie d'un réseau syndical européen et d'échanger des informations et des analyses sur les conditions nationales de l'industrie aéronautique dans plusieurs pays européens.

Nous comprenons ainsi mieux les conditions de travail des salariés, les nouvelles et futures approches organisationnelles, les outils et les méthodes ainsi que les différentes approches de recrutement et de la gestion des âges, en particulier pour les jeunes travailleurs et les travailleurs seniors.

L'échange de pratiques avérées nous aide à intégrer des propositions innovantes au niveau européen et à améliorer nos propres discussions nationales sur la situation des travailleurs d'aujourd'hui et de demain dans la chaîne de production et d'approvisionnement de l'industrie aéronautique et spatiale.”

(Franck Uhlig, FGMM-CFDT, France)



Franck Uhlig, CFDT, FR (à gauche) und Mischa Terczyk, industriAll Europe (à droite)

„... parce qu'il se focalise sur le fait que les salariés européens sur le secteur aéronautique et spatial obtiennent la qualification et la formation dont ils ont besoin. Ces fondamentaux sont importants pour réussir sur le marché du travail et satisfaire aux exigences d'un secteur de pointe comme le secteur aéronautique et spatial.

Ce n'est qu'à travers le transfert aux plus jeunes du savoir-faire de la génération des salariés qui partent à la retraite que ce secteur et ses emplois de haute qualité auront un avenir à long terme en Europe.”

(Mischa Terzyk, industriAll Europe)



Changements démographiques et emploi

Initiatives syndicales pour l'innovation dans l'emploi et le maintien du personnel qualifié avec une stratégie cohérente pour la conception du personnel et la gestion des âges dans l'industrie aéronautique et aérospatiale européenne (CHANGE) (VS/2015/0236)

Le projet CHANGE est une initiative syndicale pour une gestion anticipative du changement démographique dans le domaine structurel, de l'emploi et de la qualification dans l'industrie aéronautique et aérospatiale européenne.

Les syndicats et les membres des comités d'entreprise prennent l'initiative en apportant leur savoir-faire dans le domaine de la politique sectorielle et leur expérience professionnelle, et travaillent à des solutions durables.

Informations légales

Directeur de la publication: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld

Responsable: Dorothee Hildebrandt
Rédaction: Gisbert Brenneke

Photos: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus Helicopters

Date: 06/2016



With financial support from the European Union

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

Project partners



GERMANY
Project Coordinator
www.aulbi.de



GERMANY
IG Metall
www.igmetall.de



European Trade Union
www.industrial-all-europe.eu



UNITED KINGDOM
Unite the union
www.unitetheunion.org



SWEDEN
IF Metall
www.ifmetall.se



ROMANIA
Federatia Sindicala a
Lucratorilor Din Industri „Metal”



ITALY
Federazione Impiegati Operai
Metallurgici nazionale
www.fiom-cgil.it



FRANCE
Fédération générale des
mines et de la métallurgie
(FGMM-CFDT)
www.fgmm.cfdt.fr



SPAIN
Confederación Sindical de
Comisiones Obreras
www.ccoo.es



POLAND
NSZZ Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



FRANCE
Fédération FO de la métallurgie
www.fo-metall.org

www.air-change.eu