



air project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Bulletin d'information 4

Donner un visage humain à la numérisation

Tout le monde parle d'industrie du futur (« industrie 4.0 ») et de numérisation. Un examen plus précis permet de constater que les entreprises adoptent des formes et des rythmes très différents pour la mise en œuvre des solutions techniques et sociales correspondantes. L'industrie 4.0, la numérisation ou le travail 4.0 ne sont donc pas des concepts tout faits, mais des processus de transformation que les entreprises peuvent organiser par elles-mêmes.

Il n'est par conséquent pas étonnant que le terme industrie 4.0 englobe toute une panoplie de technologies diverses.

Domaine d'activité	Exemples de technologies
Production	Interaction homme-robot, impression 3D, systèmes d'assistance, modules « Plug & Produce », commande mobile de plusieurs machines, commande à distance d'installations de production
Ingénierie	Simulation assistée par ordinateur, suppression d'interfaces, utilisation de Cloud et de Crowd
Entretien	Distance géographique, aides au diagnostic, capteurs servant à relever l'état du matériau et de la production
Gestion de la production	RFID comme nouveau support de données, données en temps réel, mémoire numérique de la production, conteneurs intelligents, optimisation sur base de mégadonnées

Source: Detlev Gerst, IG Metall 2017

Un sondage effectué en 2016 par l'Institut allemand de la recherche sur le marché de l'emploi et les professions a montré qu'à 47,4 %, les entreprises du secteur des technologies de l'information et de la communication sont les pionnières de l'usage de ces technologies, tandis que seulement 6,1 % des entreprises manufacturières considèrent ces dernières comme étant au centre de leur modèle d'affaires.

Cependant, ce ne sont pas ces technologies qui détermineront les conséquences sur les conditions de travail, l'emploi et les relations sociales, mais l'organisation et l'utilisation concrètes qu'en feront les entreprises. Lesquels des concepts de l'industrie 4.0 s'imposeront, dépendra dans une large mesure des acteurs dans les entreprises. Les syndicats feraient donc bien de se familiariser à temps avec les activités envisagées par les entreprises et de gérer leur mise en œuvre de façon proactive.

(continuez à la page 3)

Réunion finale à Rzeszów (en Pologne) Juillet 2017

Créer un échange européen et proposer des initiatives nationales dans le secteur. C'est dans ce but que les partenaires syndicaux du projet CHANGE se sont réunis à Rzeszów, centre de l'industrie aérospatiale polonaise.



Information et échange: collègues de la CCOO espagnole à Rzeszów

Les changements structurels dans le secteur de l'aérospatiale devraient être prévus par les représentants des salariés et devraient être accompagnés de politiques du travail. Même si les discussions ont abordé des thèmes comme l'organisation du travail, la garantie de ressources humaines ou l'industrie du futur - les résultats du projet ont prouvé qu'une synergie entre la représentation des intérêts des salariés par les comités d'entreprises et les stratégies nationales est nécessaire pour renforcer l'influence des syndicats sur une politique du travail et du secteur axée sur l'emploi.

Les participants ont convenu qu'il y aurait à l'avenir d'énormes besoins en matière d'information, d'échange et de connaissance du développement du secteur dans les différents pays. Il est donc d'autant plus important de continuer l'échange entre syndicats au sein du réseau industriel Européen et dans les comités d'entreprise européens, ce qui a été intensifié au travers du projet.



Les initiatives dans l'industrie aérospatiale - Les syndicats du projet européen CHANGE font le point sur leur coopération

Les partenaires du projet CHANGE ont analysé et discuté des défis démographiques pour la qualification et le développement personnel dans l'industrie aérospatiale européenne depuis le début de 2016. Leur conclusion commune: La sécurisation de personnel qualifié est plus efficace lorsque les entreprises organisent leurs conditions de travail selon les principes du «bon travail».

Grâce à cela, le potentiel actuel des travailleurs est préservé, développé et consolidé. Une approche intégrée est nécessaire, de sorte que différents champs d'action (planification, recrutement, développement, délimitation, conservation, transfert de savoir-faire) sont inclus et, en même temps, les mesures pour l'organisation du travail sont liées à la qualification. L'objectif principal est de permettre aux salariés de vieillir en conservant santé et compétences tout au long de leur parcours professionnel grâce à une conception appropriée des biographies de travail adaptées à l'âge et, en même temps, à renforcer les opportunités de réussite et d'innovation de l'entreprise.

Ces entreprises-là vont gagner la compétition des travailleurs qualifiés - où le processus de recrutement n'est pas à court terme, quantitatif et externe, mais où la structure de l'emploi est développée en interne et offre des stratégies durables de développement du travail.

Pour cela, l'engagement actif des représentants des salariés des entreprises et des syndicats est nécessaire afin que ces mesures soient mises en place et développées de manière durable dans l'intérêt des salariés.

„C'est le moment d'échanger des expériences et de développer de nouvelles perspectives. Même si beaucoup de concepts et de solutions doivent être développés au niveau national ou même régional, nous pouvons encore apprendre les uns des autres et créer ainsi l'avenir de l'industrie aérospatiale en Europe”, a déclaré Jürgen Kerner, Chef Caissier d'IGM au début du projet débuté en mars 2016

En s'appuyant sur ce constat, les partenaires de CHANGE ont travaillé dans la coopération européenne sur des „projets” concrets et réalisables avec les priorités spécifiques à la région dans le domaine de l'alignement de la stratégie de l'entreprise et du secteur. La gamme de ces activités varie de modèles de recrutement et de qualification de l'entreprise (UK, SE, ES, IT) à des mesures pour les salariés et l'organisation du travail pour le passage au « Travail 4.0 » (FR, DE) jusqu'à la réglementation des paiements (PL, RO).

Ce sont souvent les petites étapes, qui déplacent les grandes choses. Les informations et les actions développées par les partenaires nationaux contribuent à renforcer le travail, les qualifications et l'emploi dans les entreprises sur le long terme. Mais, le plus important est surtout l'échange réciproque d'expériences, d'informations et de stratégies pour le secteur. Car finalement, tous les collègues d'Espagne, de France, de Roumanie, de Pologne, de Grande-Bretagne, d'Italie et de Suède ont les mêmes intérêts.

CHANGE est une étape réussie dans cette direction.

Les résultats les plus importants en un coup d'œil

- L'échange systématique d'expériences et d'informations par les représentants de l'entreprise et les syndicats avec 5 réunions européennes et environ 120 participants.
- Questionnaire européen sur les normes de la politique du travail et les défis futurs dans 38 entreprises
- Analyses de la politique du travail pour identifier les champs d'action dans les entreprises
- Les meilleures pratiques des syndicats et des entreprises avec un objectif spécifique à chaque pays
- Activités d'information et de diffusion (*Dépliant, site web, bulletin d'information*)
- Documentation et diffusion des «meilleures pratiques» (*initiatives des employés, modèles de qualification, concepts de gestion du vieillissement*)
- Information et aide pratique pour les représentants des salariés et des syndicats (*documentation des résultats*)

Donner un visage humain à la numérisation *(Suite de la 1ère page)*

Du point de vue d'aujourd'hui et malgré tous les impondérables, les tendances semblent être les suivantes :

- La numérisation entraînera des progrès énormes en matière de productivité
- Le travail sera accéléré
- Le travail sera davantage contrôlé et piloté
- Le travail sera plus flexible
- Le travail comprendra de plus en plus des réactions aux impondérables

Les syndicats devront par conséquent s'impliquer de plus en plus au niveau des conséquences sur:

- La nature et l'étendue de l'emploi
- Les exigences modifiées en matière de qualification
- Les effets physiques et psychiques
- La gestion contractuelle de l'emploi

Cette influence active sera d'autant plus efficace que le travail syndical suivra un principe directeur spécifique en matière de politique de l'emploi. Celui-ci servira de guide et de cadre pour une prise d'influence proactive, afin d'obtenir une organisation humaine du travail. Le diagramme ci-dessous montre les effets positifs et négatifs des technologies numériques telles qu'elles sont discutées dans le cadre de l'industrie du futur.

Volet	Effet positif	Effet négatif
Contenus du travail	Tâches étendues avec influence sur l'organisation et les objectifs	Définition très étroite des tâches, degré de standardisation élevé
Organisation du travail	Plus de marge de manœuvre et de possibilités de participation	Standards étroits et peu de transparence
Ergonomie	Allègement des activités à forte contrainte physique et psychique	Déqualification due à l'automatisation
Temps de travail	Gestion plus souveraine du temps pour un meilleur équilibre entre travail et famille	Plus d'exigences en matière de disponibilité de l'individu (déclioisonnement, les systèmes définissent le temps de travail)
Données	Accès aux informations	Contrôle et surveillance
Partage du travail à l'échelle mondiale	Soutenir le partage du travail à l'échelle mondiale	Nivellement par le bas à l'échelle mondiale
Emploi	Gains de productivité pour les employé(e)s et la société	Gains de productivité pour les entreprises – plus d'inégalité sociale

Source: Wolfgang Anlauff, ffw GmbH 2017



Kick-off meeting à Potsdam (DE) Mars 2016



Workshop (1) à Madrid (ES) Sep. 2016



Workshop (2) à Toulouse (FR) Février 2017





INDUSTRIE AÉROSPATIALE EN POLOGNE

La Pologne possède une histoire aérospatiale de 100 ans et une tradition d'industrie aérospatiale datant de plus de 80 ans. Les centres scientifiques, académiques et d'ingénierie ont été d'une importance capitale pour le développement de ce secteur. Après la période de transformation en Pologne, la coopération accrue des entreprises internationales et les investissements directs étrangers ont contribué à son développement ultérieur. À l'heure actuelle, l'industrie aéronautique polonaise possède une riche offre d'exportation de produits d'aviation avancés.

Il existe plus de 200 entreprises aéronautiques et aérospatiales dont les ventes annuelles s'élèvent à 1,3 milliard d'euros, et plus de 30 000 employés au total opèrent en Pologne. La majorité d'entre eux sont les petites et moyennes entreprises (PME), les sociétés à capitaux étrangers et un petit groupe d'entreprises détenant une participation minoritaire de l'État. Environ 80% des usines aérospatiales sont situées dans le sud-est de la Pologne dans l'un des quatre pôles d'aviation. Les usines d'exploitation sont spécialisées dans la production d'avions (agricoles, de formation, de direction), d'hélicoptères, de planeurs, de sous-ensembles (aluminium, composite, GRFP) et d'accessoires. 90% de la production aéronautique est exportée vers: États-Unis, Italie, Canada, Chine, Ukraine, Australie, Royaume-Uni, France, Allemagne.

Les entreprises sélectionnées opérant dans le secteur aéronautique

Entreprises	Employés	Entreprises	Employés
„Pratt & Whitney Rzeszów	4000	PZL „Warszawa Okęcie”, Airbus Defence and Space Company	850
WSK „PZL - Świdnik” / Augusta Westland	2900	HS Wrocław	500
Pratt & Whitney Kalisz	1400	Avio Aero (Bielsko-Biała)	400
Polskie Zakłady Lotnicze, Sikorsky a Lockheed Martin Company (Mielec)	2100	UTC Aerospace Systems (Goodrich, Krosno)	400
GE EDC Poland (Warsaw)	1000	Safran Transmission Systems Poland (Sędziszów Małopol- ski)	400
Thoni Alutec (Stalowa Wola)	1200	MTU Aero Engines Polska (Rzeszów)	270
WSK PZL Kalisz	600	Hamilton Sundstrand Poland (Rzeszów)	250

CLUSTERS D'AVIATION

L'industrie de l'aviation polonaise est principalement organisée dans quelques groupes industriels dont Aviation Valley (région de Rzeszów) est la plus importante. L'Aviation Valley Association a débuté le 11 avril 2003 en tant qu'organisation à but non lucratif, afin de favoriser le développement rapide et la croissance de l'industrie aérospatiale dans le sud-est de la Pologne.

Cette région représente actuellement 158 entreprises, 90% de la production polonaise de l'industrie aérospatiale et plus de 24 000 employés expérimentés et dévoués.



CHANGE - ACTIVITÉS EN POLOGNE

Normes avec accord collectif salarial - Prérequis pour une compétitivité équitable

ACTIVITÉ | OBJECTIF

Conclusion de la convention collective nationale des entreprises intracommunautaires, y compris la disposition concernant la mise à niveau des savoir-faire et des compétences

OBJECTIFS DE PROJETS PARTIELS

- Pour respecter les normes d'emploi dans la branche de l'aviation de Pologne,
- Pour créer le même environnement de compétitivité,
- Arrêter les employés qualifiés émigration / migration

GROUPE DE PROJETS DES BÉNÉFICIAIRES

- Le premier groupe de bénéficiaires de projets sont les trois plus grandes compagnies d'aviation en Pologne où les organisations syndicales „Solidarność“ sont établies. Les sociétés détenues par des investisseurs étrangers sont les suivantes:
Pratt & Whitney Rzeszow | Canada | US
PZL Mielec | Sikorsky | US et
PZL Swidnik | Leonardo Helicopter / ITALIE
- Chacune de ces entreprises a une convention collective locale distincte.

DEFIS

- Le défi de base du projet sera de persuader les employeurs organiser des négociations fixes et l'analyse du projet préparé de la convention collective nationale intra-entreprises
- La création d'une disposition commune dans la convention collective nationale des entreprises intracommunautaires pourrait apparaître du fait que chaque société a des dispositions individuelles particulières sur les conventions collectives qui diffèrent les unes des autres,
- Pratt & Whitney Rzeszow appartient à la Corporation UTC qui possède d'autres divisions de l'aviation sans présence syndicale. C'est là que pourrait apparaître une résistance à la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises intracommunautaires car cela les obligerait à imposer des normes plus élevées de conditions de travail et de salaires dans les entreprises sans syndicat ce qui créerait une augmentation des coûts.

„Dans notre secteur, il existe différentes règles dans les entreprises. Nous voulons supprimer ce système. Pour ce faire, nous avons besoin d'un accord national supra-entreprises avec les mêmes normes pour toutes les entreprises. Nous avons besoin d'un cadre juridique ou tarifaire afin d'éviter le dumping et d'assurer la compétitivité.“

Pawel Kawalec | Pratt & Whitney Rzeszów S.A. | NSZZ Solidarność

CHANGE - ACTIVITÉS EN POLOGNE

MODE OPERATOIRE

- Elaboration d'un projet de Convention relative aux conventions collectives nationales intra-entreprises avec les représentants syndicaux qui comprendraient des dispositions générales communes,
- Soumission d'un projet de contrat collectif national Intra-entreprises aux Directions de certaines entreprises aéronautiques.,
- L'information de départ avec la direction de certaines entreprises aéronautiques explique l'objectif du projet,
- Soumission de la demande à la direction de certaines compagnies aéronautiques pour l'organisation.
- Examen de la faisabilité juridique de mettre en œuvre par la loi une possibilité d'application légale pour organiser les employeurs. Les syndicats joueront un rôle actif dans la nouvelle Commission de codification du droit du travail qui va élaborer et mettre en œuvre une nouvelle loi en termes de conditions de travail individuelles et collectives.

RÉSULTAT PROVISOIRE

Le principal obstacle à la négociation est l'absence d'une association nationale d'employeurs dans l'industrie de l'aviation. La convention collective nationale sur les entreprises nécessite un partenaire social de négociation du côté de l'employeur et ne peut être conclue avec des employeurs agissant indépendamment.

Seuls les employeurs organisés et enregistrés en tant que groupes deviennent légitimes pour faire partie de la convention collective.



Représentants de „Solidarnosc“: Marian Kokoszka, Bogdan Szozda, Roman Jakim, Pawel Kawalec (von rechts nach links)

„En Pologne, nous avons une représentation conjointe avec les employeurs et le gouvernement. Nos objectifs dans ces négociations sont les suivants:

1. *établir des normes,*
2. *créer un environnement de concurrence saine entre les entreprises et*
3. *Prévenir l'apparition d'une vague d'émigration de jeunes talents.“*

Marian Kokoszka | NSZZ Solidarność

INCITATIONS POUR LES SALAIRES

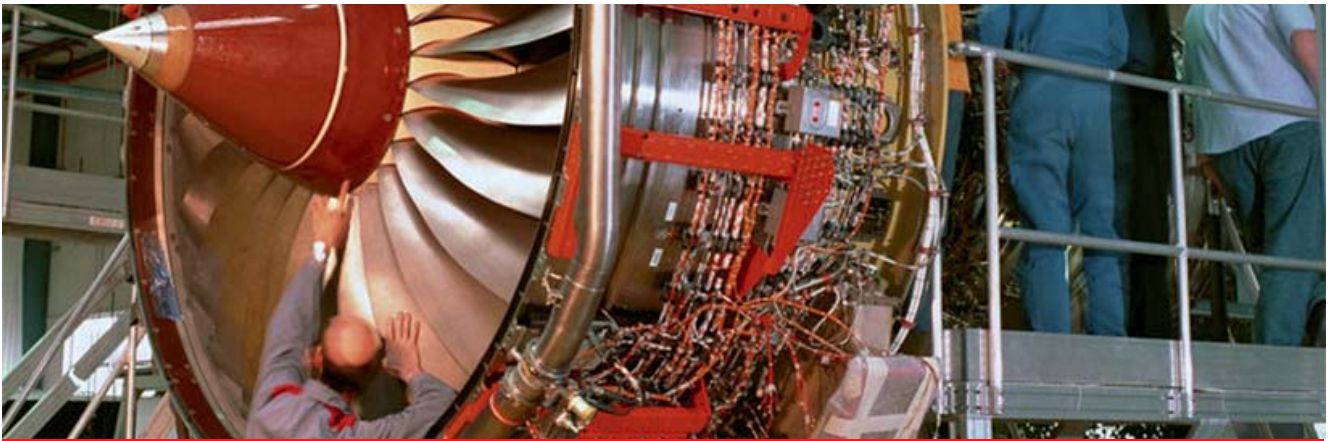
- Les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés intracommunautaires, auront un parapluie de sécurité supplémentaire dans le domaine des conditions de travail et de salaires.
- Avec le temps, cela incitera les salariés d'autres petites unités commerciales sans représentation syndicale (c'est-à-dire MTU, Safran) à organiser la structure syndicale afin de se joindre à la convention collective nationale des entreprises intra-entreprises.

EFFETS POUR LES SYNDICATS

- D'un point de vue syndical, l'intérêt de base est que les Employeurs ont l'intention de réfléchir et de discuter des avantages ou des inconvénients de l'entrée dans l'Accord.
- La discussion sur la convention collective nationale Intra-entreprises dans le secteur de l'aviation a permis de commencer à discuter de la possibilité de conclure de tels accords dans d'autres sections du Syndicat de la Métallurgie.
- Le syndicat aura de nouvelles propositions dans un domaine de travail collectif avec des solutions qui pourraient amener les employeurs à s'organiser et à participer activement à la création de nouveaux accords collectifs nationaux.

POINTS DE VUE

Les syndicats vont rappeler aux employeurs la nécessité de conclure un accord collectif national Intra-entreprises et exerceront une pression sur tous les processus de dialogue et les canaux de négociation. Les syndicats ont également leur propre représentant dans la nouvelle Commission de codification du droit du travail qui va élaborer et mettre en œuvre une nouvelle loi en termes de conditions de travail individuelles et collectives.



L'INDUSTRIE AEROSPACE AU ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni a à la fois une industrie aéronautique civile et militaire et un important secteur spatial. Les chiffres de l'emploi actuels sont: 109 000 emplois directs et 120 000 emplois indirects (càd dans la chaîne d'approvisionnement). En valeur, cela représente 50% de l'aérospatiale civile et 50% de l'aérospatiale militaire. En 2013, le gouvernement a cité 634 entreprises comme étant dans l'industrie aérospatiale et le chiffre d'affaires total était de 24,7 milliards de livres sterling cette année-là.

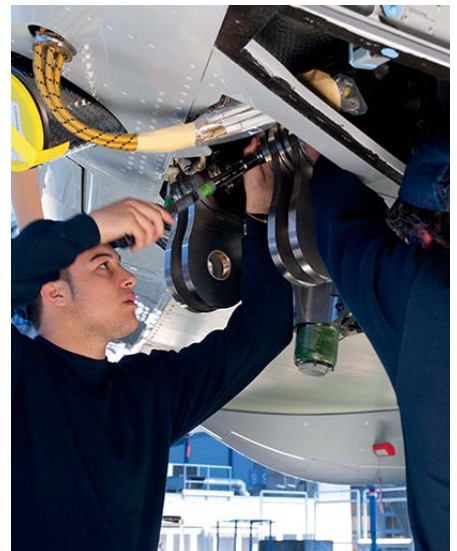
75% des revenus de l'industrie proviennent des ventes à l'exportation. Sur le plan civil, une grande partie provient des ventes d'avions Airbus et de moteurs Rolls-Royce. Très importants aussi, Bombardier, avec des ailes pour la nouvelle série C produite à Belfast et Agusta Westland sur le marché rotatif. La chaîne d'approvisionnement au RU prend en charge les OEM ci-dessus et sont également des fournisseurs importants pour Boeing, Lockheed Martin, Northrop Grumman et d'autres sociétés américaines. L'industrie est présente dans toutes les régions du RU mais les effectifs les plus concentrés se situent dans le sud-ouest, le nord-ouest, à l'est de Midlands et l'Ecosse.

Les entreprises sélectionnées opérant dans le secteur aéronautique

OEM	Fournisseurs importants		Les 5 meilleures entreprises (par nombre d'employés)
Rolls-Royce Airbus BAE Systems Bombardier Agusta Westland MBDA	GKN Selex ES Thales GE UTAS Raytheon Spirit	Aerosystems Eaton Aerospace Martin Baker Marshalls Honeywell Safran	BAE Systems 34.800 Rolls-Royce 24.000 Airbus 15.000 Bombardier 6.000 GKN 3.000

Développement de l'emploi

L'industrie aérospatiale civile a augmenté ces dernières années, mais il y a eu une restructuration, avec des licenciements annoncés à Rolls-Royce et Bombardier. En dépit de cela, il y a un fort recrutement d'apprentis, avec environ 3300 personnes actuellement formées et diplômées. Beaucoup de grandes entreprises opèrent avec une main-d'œuvre essentiellement avec des CDI, mais complètent cela avec une «main-d'œuvre complémentaire» de travailleurs temporaires ou intérim. Souvent, cela représente environ 10% des CDI.



Des changements structurels dans le secteur

La plupart des entreprises de l'industrie aérospatiale se trouvent confrontées à une main-d'œuvre vieillissante, avec un âge moyen des ingénieurs actuellement de 54 ans. Le Royaume-Uni a un problème démographique particulièrement grave en raison du ralentissement de la fabrication qui s'est produit dans les années 1980 et au début des années 1990, lorsque les apprentis-sages ont été abandonnés à travers l'économie. Cela a entraîné un écart de génération entre les fabricants et il existe un manque notable de travailleurs de 35 à 50 ans dans l'industrie. Cela a conduit à des arguments selon lesquels l'écart de compétences au Royaume-Uni entraîne une délocalisation du travail.

L'internationalisation de la chaîne de valeur

Il est évident que les exigences des clients internationaux pour les lots de travaux qui découlent des commandes d'avions entraînent la délocalisation de la chaîne de valeur. Les équipementiers ont transféré des chaînes de montage dans certains pays et obligent leurs fournisseurs à envoyer du travail vers des économies à bas coût, en partie pour des raisons de coûts, et en partie pour satisfaire la demande de travail aérospatial.



CHANGE - ACTIVITÉS AU ROYAUME-UNI

Recrutement et rétention des travailleurs!

DEFI

- Adapter les salariés et le lieu de travail pour le début de la 4ème révolution industrielle / Industrie 4.0.
- Satisfaire le besoin projeté de 10 000 travailleurs supplémentaires par année pour répondre à la demande.
- Conserver et reformer les travailleurs âgés.
- Recruter de nouveaux travailleurs ayant des compétences pour le futur, par exemple. ALM (fabrication de couche additive et COBOT)

OBJECTIF

- Créer un environnement qui aide à retenir les salariés y compris les nouvelles recrues.
- Rééquilibrer l'âge démographique.
- Donner confiance aux travailleurs âgés en matière de sécurité d'emploi.
- Développer la confiance chez les jeunes travailleurs sur les modalités et conditions de travail.

LES ACTIONS ROLLS ROYCE

- Faire une cartographie de la démographie de la main-d'œuvre.
- Superposer les compétences actuelles et les compétences futures.
- Evaluer les lacunes des besoins en compétences.
- Élaborer des politiques et des pratiques pour retenir les salariés, y compris les plus jeunes et les plus âgés, ce qui permet de se préparer à l'industrie 4.0.
- Travail flexible.
- Travail à temps partiel.
- Réservoir de salariés « en banque »
- Le défi croissant des pays BRIC.
- Adapter les salariés et le lieu de travail pour le début de la 4ème révolution industrielle / Industrie 4.0.
- Satisfaire le besoin projeté de 10 000 travailleurs supplémentaires par année pour répondre à la demande.
- Conserver et reformer les travailleurs âgés.
- Recruter de nouveaux travailleurs ayant des compétences pour le futur, ex. ALM (fabrication de couche additive et COBOT)

LES RÉSULTATS

- La véritable question est de faire comprendre aux plus hauts niveaux de la direction de RR que le recrutement doit être approprié (par recrutement approprié, nous entendons qualifié et non surqualifié). Les travaux ont commencé à faire en sorte que le recrutement des apprentis et des diplômés soit mené dans des domaines socialement et économiquement diversifiés.
- Des changements ont déjà été mis en œuvre dans les politiques de recrutement.
- Des changements ont déjà été apportés pour modifier le montant des retraites définitives pour les salariés âgés afin d'accroître la flexibilité et la valeur des pensions.
- Des négociations sont en cours pour améliorer les provisions pour retraite des jeunes /nouveaux salariés afin de renforcer la valeur et la flexibilité du fonds.
- La sécurité d'emploi et donc la confiance ont été axés sur, des investissements importants annoncés récemment: 80 à 100 millions d'euros seront investis dans une nouvelle installation de test XL.
- D'autres investissements de plus de £ 70m ont déjà été garantis pour améliorer les installations de fabrication, de montage et de révision.
- Une clause de «non-licenciement obligatoire» a été agréée jusqu'à la fin de 2022.
- Un accord a été conclu pour impliquer l'Union dans la planification stratégique de la main-d'œuvre, y compris les compétences pour l'avenir.
- Un groupe de travail conjoint (syndicats et employeurs) a été mis en place.
- Le bâtiment principal est en cours de transformation au cours des 5 prochaines années.



Unite est le principale syndical dans l'aéronautique et l'industrie. Il est bien organisé, avec une bonne densité de syndicats et une forte représentation professionnelle. Nous avons développé un modèle d'organisation pour essayer d'améliorer notre fonctionnement dans la chaîne d'approvisionnement, car nous sommes actuellement mieux organisés dans les OEM et les fournisseurs de rang 1. Notre organisation s'affaiblit lorsqu'on s'éloigne de la chaîne d'approvisionnement.

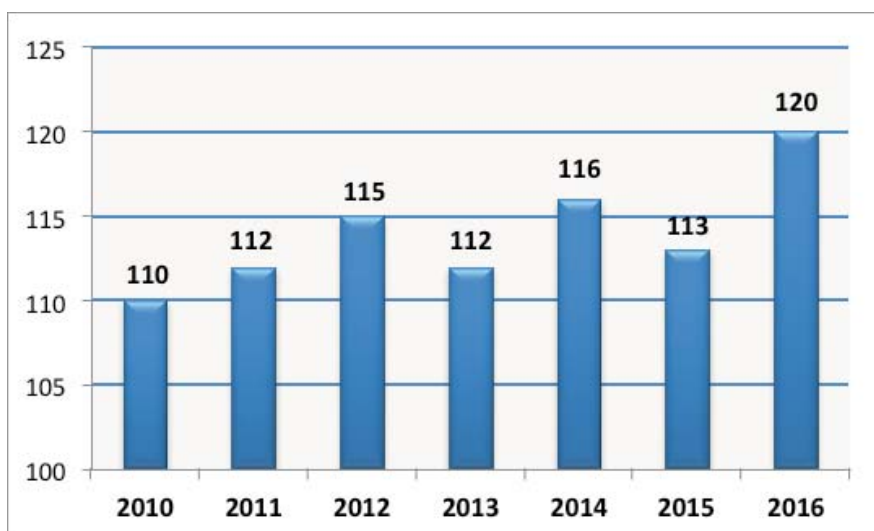
Unite a son siège au conseil d'administration du Partenariat pour la croissance aérospatiale et nous rencontrons régulièrement les ministres, les députés et les députés du gouvernement afin de montrer les préoccupations et les aspirations des travailleurs.

La plupart des grandes entreprises ont des comités d'entreprise européens actifs et beaucoup ont des conseils britanniques pour l'information et la consultation.

FAITS CLÉS

- 120 000 employés directs par l'industrie aérospatiale
- 118 000 emplois indirects dans le secteur de l'aérospatiale
- L'industrie aérospatiale britannique fournit des emplois hautement qualifiés dans toutes les régions du Royaume-Uni
- 3.800 apprentis et stagiaires
- 68% des entreprises emploient des apprentis ou des stagiaires
- Environ 31 000 emplois R & D, Design & Engineering directement au Royaume-Uni Secteur aérospatial
- £ 41.600 du salaire moyen dans l'industrie aérospatiale britannique, plus de 51% de plus que la moyenne britannique (environ £ 27,600)

UK Aerospace: Employés directs 2010-2016 (000s)



Source: UK Aerospace Outlook 2017 (ADS)

„Si l'expérience et le savoir-faire des collègues plus anciens ne sont pas transférés aux nouveaux employés, nous avons une « bombe à retardement ». Lorsque la société ne choisit que les meilleurs candidats sur 150 demandes, il devient plus difficile de les conserver pour le futur. Le lien est créé grâce aux actions qualitatives et à travers des parcours de carrière structurés et interdépendants. Il n'est pas seulement basé sur le salaire „

Mahf Khan |Rolls Royce |Unite

„Il existe des risques incontrôlés concernant le lien entre les employés. Une proposition est de „geler“ les employés sur le même poste pendant 2-3 ans, lorsque ses qualifications et compétences sont requises à ce poste. Avec cette approche, les parcours individuels seraient mieux réglementés et ajustés aux besoins de l'entreprise.“

Marc Porter |Rolls Royce |Unite



Réunion finale du projet à Rzeszów (PL) Juillet 2017



„Ce projet nous a aidé à identifier les meilleures pratiques, à tenir compte de l'évolution des besoins des travailleurs vieillissants et, par conséquent, de leur répondre de manière optimale.“ Ian Waddell | Unite

Les rapports aériens complets sont disponibles pour téléchargement sous : www.air-change.eu/index.php?id=62



SWEDISH AEROSPACE AND DEFENSE INDUSTRY



Format PDF, 6 pages, anglais

POLISH AEROSPACE INDUSTRY AIR PROJECT 2017




Format PDF, 7 pages, anglais et polonaise

AIR PROJECT 2017



UK Aerospace and Defence Industry Report
by Mahf Khan and Mark Porter of Rolls-Royce and representatives of Unite the Union




Format PDF, 11 pages, anglais



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 leurs 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: 09/2017



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.industrialall-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