



Le + syndical

TB, Etat en autarcie ?

Que se passe t-il au sein de TB ? Comment ses managers sont-ils en train de concevoir le déploiement du plan « amincissement » (Lean ou répondant au doux nom de Blue Print) ? Quelle gestion des effectifs, des recrutements, la Direction d'Airbus est-elle en train de nous préparer ?

La **CFE-CGC** s'interroge et est plutôt inquiète au vu des décisions qui se profilent.

Jugez-en plutôt :

Aujourd'hui, quand un salarié d'Airbus, extérieur à l'organisation TB postule sur un poste vacant, sa candidature se retrouve mise en attente.

La priorité est donnée au personnel au sein de TB, toutes entités confondues.

Résultat, toutes les demandes venant des secteurs hors TB sont désormais bloquées.

Ce constat découle de la problématique suivante :

Nos responsables, mi financiers, mi industriels, mi économistes auraient détecté des sureffectifs dans le secteur de TB en Allemagne. La solution simple et immédiate qui leur est apparue pour résoudre ce sureffectif, est de mettre en œuvre une soi-disant solidarité entre BU en imposant la priorité du recrutement des personnels allemands chaque fois qu'un poste se libère dans TB. On proposerait donc à certains de ces salariés de venir travailler en France ?

A la **CFE-CGC** nous ne sommes pas contre la mobilité transnationale, mais certainement pas dans ces conditions et pas au détriment des autres nations.

N'est-ce pas là une brèche dans notre culture d'entreprise basée sur la créativité, la diversité culturelle et linguistique, atouts essentiels dans le développement et la croissance des fonctions de l'Entreprise ?

Comment faire comprendre et accepter aux personnels que l'on réduirait la mobilité entrante quand il s'agit de salariés français et qu'il faudrait l'augmenter pour des salariés allemands ?

Quel avenir pour TB s'il doit devenir un état autarcique, isolé et coupé des autres secteurs, privé de la compétence, du retour d'expérience de la connaissance des salariés venant d'autres organisations ?

Si les plus hauts responsables de TB ont autorisé hier des embauches conduisant au sureffectif d'aujourd'hui, ce n'est pas en réduisant les offres d'emploi en France qu'ils pourront s'acquitter de leurs erreurs.

Autre décision en cours concernant TB et sa vision de la politique sociale : recruter, « internaliser » pourrait-on dire, environ 400 intérimaires in-situ allemands. Parfait, enfin de bonnes nouvelles et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Mais notre satisfécit s'arrêtera là. En effet, difficile de ne pas, sur les **mêmes** critères, la **même** logique, interpeler la Direction pour lui demander la **même** réévaluation des emplois internes Airbus et l'équivalent en recrutements. Et ce ne sont pas les charges qui manquent sur nos sites de NT, NZ ou TO pour justifier des recrutements : montées en cadence, nouveaux projets A320, A350...La **CFE-CGC** rappelle ses revendications en matière d'emploi pour grande partie à l'origine du conflit social d'avril dernier.

Elle attend toujours une réponse concrète de la Direction des RH au courrier du 6 mai dernier des représentants de NZ demandant des mesures significatives en faveur du volet emploi. La Direction des RH avait répondu que pour s'engager plus loin sur des garanties d'emploi il lui fallait faire une analyse plus approfondie de la situation. Faut-il comprendre que cette analyse est terminée d'où la décision prise pour nos collègues allemands ? Alors quelles sont les mesures prises au-delà des 50 recrutements correspondant au nombre des départs du site de NZ ?

La **CFE-CGC** considère qu'une politique sociale de qualité, garante des intérêts des salariés quel que soit leur appartenance nationale, ne doit pas se décider au sein de ses fonctions ou au niveau de ses entités nationales. Elle doit au contraire être pilotée, supportée, consolidée, harmonisée au plus haut niveau de la Direction des RH avec un nécessaire besoin de transparence envers les instances représentatives du personnel.

Le constat de ces derniers jours pour la fonction TB tendrait à démontrer le contraire. Nos dirigeants de M. Gallois à Enders nous martèlent ces derniers jours de leurs intentions de prendre des mesures en faveur de l'engagement des salariés à la veille de relancer la consultation Gallup. M. Enders lors du prochain comité européen Airbus le 6 juillet 2010 parlera certainement de l'initiative TRUST ou CONFIANCE. Hé bien nous à la **CFE-CGC**, lors de ce comité européen, nous lui dirons entre autre, que la confiance se gagne sur le terrain du fair-play, « fair » adjectif qualificatif de juste, équitable, loyal.

Toulouse, le 1^{er} juillet 2010