



Le + syndical

Déclaration de la CFE-CGC au

Comité Européen AIRBUS

du 15 juin 2012

Monsieur Brégier,

Aujourd'hui a lieu le premier comité européen Airbus sous votre présidence en tant que CEO de notre entreprise.

Comme vous avez pu l'écrire aux salariés le 1^{er} juin dernier, votre prise de fonction s'inscrit dans la continuité. De la même façon, la CFE-CGC continuera elle aussi à poursuivre sa mission de défense des salariés et de cohésion sociale dans une organisation de plus en plus complexe, fonctionnant souvent en réseau, en matrices.

Industriellement et socialement, Airbus connaît des succès mais certaines de vos dernières déclarations dans la presse sur les orientations stratégiques nécessitent des éclaircissements de votre part. De plus, la CFE-CGC souhaite, au-delà des changements d'organisation mis en œuvre, vous alerter sur les dossiers génériques suivants qui sont des enjeux majeurs :

- L'organisation opérationnelle d'Airbus qui n'a pas évolué depuis sa mise en place début 2007 en pleine crise et plan POWER8 a besoin d'être redéfinie. En particulier, le positionnement d'un établissement comme Nantes dans un « CoE Aerostructures » devenu fantôme n'a plus de sens et doit être reconsidéré.
- Si la CFE-CGC se félicite de votre décision de poursuivre votre implication directe dans le programme A350, elle vous demande néanmoins de faire toute la transparence sur son avancement compte tenu des enjeux industriels, financiers et sociaux.
- L'alimentation de nos chaînes de production grâce à une supply-chain de qualité, nécessite un vrai partenariat avec nos fournisseurs, dépassant le seul stade des relations contractuelles donneurs d'ordre/sous-traitants.
- La mise en place des services partagés est un échec social. Le seul pilotage par les coûts amène une grande frustration des équipes qui ont le sentiment de ne pas pouvoir fournir une prestation de qualité à leurs collègues. Ils se sentent ainsi en porte-à-faux. Les services partagés doivent être pilotés avec le seul souci de la qualité du service de leurs clients et l'engagement et l'épanouissement professionnel des salariés qui y travaillent.
Un des exemples que nous pourrions donner d'un résultat désastreux de la course à la compétitivité serait les options prises à propos du HELP DESK. La prestation fournie n'est plus capable de répondre aux besoins de support informatique réactif et de qualité, indispensable aux salariés.
- La poursuite de la stratégie « d'internationalisation » de l'entreprise continue de nous interroger quant au triptyque coût/qualité/délai des fournitures et reste un préjudice au développement de l'emploi en France et en Europe.

...../.....

- L'orientation de plus en plus « service d'Airbus » pose la question du devenir industriel de nos sites. Airbus doit garder des compétences industrielles fortes sur le long terme et ne localiser de la production hors Europe que sous condition de contrat de vente, et de bilan positif des emplois en Europe. Vous ne devez pas faire l'erreur des politiques français qui découvrent (un peu tard) que la France est devenue un quasi désert industriel. Développer les services et se diversifier est une bonne politique si et seulement si elle vient en renfort d'une industrie forte. C'est l'industrie qui génère les services et non l'inverse !
A propos de la création d'une chaîne d'assemblage aux Etats Unis, la CFE-CGC estime que les deux opportunités majeures évoquées par le Groupe EADS, à savoir :
 - faciliter l'accès au marché américain en forte demande (face à des compagnies aériennes libres de leur arbitrage) et,
 - une moindre exposition aux fluctuations de l'euro (face aux surcoûts induits par les composants et sous ensembles en provenance de l'Europe),

ne constituent pas des bases suffisamment solides et crédibles pour justifier cette création.

- L'emploi reste notre priorité. Comme la CFE-CGC a pu le faire à maintes reprises, nous attirons votre attention sur l'urgence de recrutements, en particulier de cols blancs, dans les sites industriels comme celui de Nantes.

L'amélioration des résultats de l'enquête Gallup ne doit pas être un leurre.

Les salariés sont certes très fiers de leurs produits mais sont perdus dans les organisations transverso/matricielles qui dictent aujourd'hui le fonctionnement de leur entreprise.

L'emploi, les compétences, la reconnaissance du travail effectué, le bien être au travail et le développement personnel des salariés devront être au cœur des préoccupations de la nouvelle direction.

Enfin, et sans doute le plus important, la clé du succès sera la compréhension qu'auront les salariés d'Airbus de la nouvelle structure que vous mettez en place, et la certitude que leur entreprise n'est pas en train de devenir une société tentaculaire.

Toulouse le 15 juin 2012