

Le succès commercial d'Airbus amène à augmenter les cadences sur toutes les FALs et à faire face à de nouvelles charges comme par exemple l'aménagement de la cabine de l'A320 ou le BELUGA XL.

⇒ **Mais comment y faire face** sans un nombre suffisant :

- ✓ de préparateurs
- ✓ de supports techniques
- ✓ de qualitiens (QLS)
- ✓ de techniciens d'essais
- ✓ d'Agent d'Etude du travail (AET)?

Tous ces métiers supports dits techniques ne sont-ils pas cœur de métier ?

⇒ **Comment atteindre** le niveau d'expertise requis pour ces métiers-là sachant que la politique actuelle de mobilité ne laisse pas le temps suffisant à l'apprentissage et à l'assimilation des compétences?

La GPEC ne doit pas se transformer en GPEComptable avec une réduction des effectifs Cols Blancs purement mathématique. Pour 2016 l'objectif est de moins 10%, sachant qu'une réduction de 10% a déjà été faite en 2015.

Pour la **CFE-CGC** la solution de l'augmentation de la sous-traitance, qui pourrait avoisiner les 70% dans certains secteurs, n'est pas la bonne réponse car cela fragilise à la longue le maintien des compétences.

La **CFE-CGC** demande à ce que les passerelles Cols Bleus vers Cols Blancs ne soient pas bloquées et que le temps nécessaire aux formations métiers soit intégré au processus de mobilité.

Afin de répondre aux défis des montées en cadence et à la réussite de tous les nouveaux programmes (A330Neo / A320Neo / A350 / BELUGA XL...), la **CFE-CGC** demande à ce que les compétences techniques internes soient:

- ✓ **Développées au travers d'un plan de formation adapté**
- ✓ **Reconnues, récompensées**
- ✓ **Considérées cœur de métier**

La **CFE-CGC** demande l'embauche de Cols Blancs partout où cela est nécessaire.

Toulouse le 8 Mars 2016.