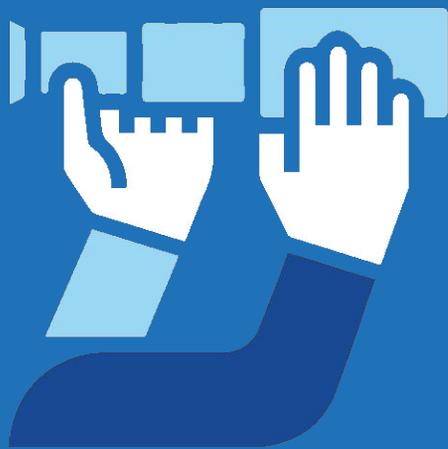


LEAD!

Un nouveau plan pour rester leader ?



Airbus Avions &
Atlantic

Lundi 24 juin, Airbus annonçait le recalage de ses livraisons 2024, passant de 800 à 770 avions.

Si cette annonce répond à une **obligation de transparence** vis-à-vis des marchés sur **l'évolution des prévisions industrielles et financières** de la la branche Avions, elle vient **officialiser une situation d'extrême tension de notre écosystème**, dans un environnement plus concurrentiel que jamais.

Les **difficultés rencontrées**, en grande partie liées à **une supply chain fragilisée** (suite du COVID, inflation, difficultés de recrutement, difficultés financières ...) nous éloignent de la feuille de route établie il y a encore quelques semaines, même si l'objectif de se rapprocher des 800 avions livrés reste intact.

Au-delà de ces difficultés imposées par notre environnement externe, la **Direction** pointe du doigt **un manque d'efficience dans nos processus internes** et souhaite y remédier en lançant **un plan d'amélioration globale de notre efficacité. Le projet, appelé LEAD!**, voit ainsi le jour avec pour objectif de recentrer nos activités et efforts là où ils sont nécessaires **pour atteindre un objectif prioritaire, livrer au juste coût.**

Bien qu'**il ne s'agisse pas d'un plan social, ni d'un plan de compétitivité**, les axes portés par ce plan restent **structurants et impactants d'un point de vue social.**

En effet, les décisions immédiatement prises portent sur :

- l'arrêt des recrutements externes pour les cols blancs,
- l'adaptation des recrutements cols bleus au plus près des besoins de montée en cadence de la production,
- la priorisation des projets et la mise en pause si nécessaire de ceux considérés comme non prioritaires,
- le redéploiement des salariés là où le business le nécessite.

Si l'on peut comprendre la nécessité de prendre des décisions visant à rectifier la situation et améliorer notre efficacité interne pour mieux préparer le futur, la **CFE-CGC** s'interroge sur les raisons qui nous ont menés à cette situation :

- 👉 **Pointer le nombre trop important de projets actuellement ouverts** (5500 projets) pose les questions de : qui décide ? qui valide ? qui budgète ?
- 👉 **Pointer un sur-recrutement** pose les questions de : qui décide ? qui valide ? qui recrute ?
- 👉 **Pointer la complexité de nos organisations** au-delà du caractère historique et plusieurs fois relevé dans les enquêtes auprès des salariés pose les questions de : qui organise ? qui fait et défait ? qui valide ?

Tout pourrait laisser penser que des décisions ont été prises, validées à tous les étages de notre entreprise, sans vision globale, ni contrôle. Il y a là des scénarii qui se répètent comme au moment de chaque plan qu'a connu Airbus dans le passé. **Les salariés voudraient comprendre et nous aussi !**

Aussi, pour la **CFE-CGC**, le plan d'action qui verra le jour dans les prochaines semaines devra :

- respecter les processus sociaux, gage d'un dialogue social de qualité
- assurer, dans le cadre des redéploiements et rééquilibrages qui s'opèreront, une approche bienveillante afin de ne pas engendrer de risques psychosociaux et de désengagement.

De plus, il serait pour la **CFE-CGC** inacceptable de mettre à risque notamment **des projets liés à la santé et la sécurité au travail, des formations, des investissements sur des projets, processus ou outils structurants pour le futur.**

La **CFE-CGC** souscrit à l'objectif de simplification de notre organisation au profit d'une meilleure efficacité dans les prises de décisions. Il est attendu depuis longtemps par les salariés afin de retrouver sérénité dans leur travail de tous les jours.

👉 **Si LEAD! se veut être le garant d'un retour sur la bonne trajectoire, la CFE-CGC le souhaite, mais il doit être mené dans le respect du dialogue social et au profit de l'intérêt des salariés et de l'entreprise.**

Il y a tant de choses
qui nous réunissent



**Airbus Avions &
Atlantic**