



Toulouse
le 27 septembre 2024

LEAD!

Des éclaircissements mais tout reste à faire !



Airbus Avions &
Atlantic

Le 11 juillet dernier, dans un environnement industriel fragilisé impactant la tenue des objectifs de livraisons, Christian Scherer, CEO de Commercial Aircraft, annonçait le lancement prochain d'un plan d'amélioration de la performance appelé LEAD!.

Insistant sur la nécessité de maintenir un dialogue social efficace, la CFE-CGC avait demandé une déclinaison précise des axes portés par ce projet à travers le processus social habituel. Le Comité Européen du 26 septembre a ainsi permis de détailler la structuration de LEAD!. La Direction a réaffirmé qu'il ne s'agissait pas d'un plan social mais d'un plan de compétitivité.

Dans un premier temps, répondant à un besoin immédiat de trésorerie et de sécurisation de nos livraisons de fin d'année, des actions ont déjà été initiées : gel de recrutements des populations *cols blancs*, réduction drastique de coûts non essentiels.

Dans un second temps, le sujet de fond lié à l'amélioration de l'efficacité sera traité. La complexité de l'organisation, la dilution des responsabilités et la nécessité de recentrer certains projets seront analysés. Concrètement, ce sont 23 modules qui seront mis en place pour mener ces actions à bien et répondre aux enjeux industriels actuels et futurs. Ces modules seront méthodiquement élaborés et focalisés sur :

- la montée en cadence,
- l'optimisation globale de la performance (organisation, gouvernance, ressources humaines et financières, efficacité et création de valeur).

Les réorganisations et l'arrêt de certains projets considérés comme non prioritaires généreront des réallocations de salariés. Des comités seront activés pour piloter les mobilités.

La **CFE-CGC** souscrit à l'objectif de simplification de notre organisation au profit d'une meilleure efficacité, ce qui répond aux besoins exprimés par les salariés. Cela doit néanmoins être mené dans un intérêt partagé : entreprise / salariés.

Aussi, la CFE-CGC demande que :

- l'identification des projets non prioritaires donne lieu à une analyse argumentée et communiquée aux salariés,
- les initiatives hâtives de suppressions de postes ou de réductions de budgets soient régulées,
- la montée en compétences des salariés cols blancs et cols bleus soit poursuivie pour répondre aux besoins actuels et préparer le futur,
- les réallocations de salariés soient accompagnées sans attendre, par la mise en place d'un plateau de mobilité prenant en compte la classification des emplois, les compétences et les attentes des salariés,
- la population des cols blancs ne soit pas stigmatisée,
- la santé et la sécurité des salariés soient préservées.

La **CFE-CGC** rappelle qu'il n'est pas acceptable d'imputer le manque d'efficacité aux seuls salariés d'Airbus. En effet, notre environnement a profondément changé en 5 ans et les causes sont multiples, grandement liées à :

- la gestion complexe d'une *supply chain* fragilisée et parfois au bord de l'asphyxie, mise à mal par le contexte *post covid*,
- la lourdeur des processus générant une inflation bureaucratique et les difficultés d'appropriation de la digitalisation,
- la complexité croissante d'un footprint industriel toujours plus mondialisé,
- l'appropriation des technologies nécessaires à l'avion de demain,
- la faible expérience de salariés (25% avec une ancienneté inférieure à 4 ans).



La **CFE-CGC** appelle la Direction à poursuivre ses échanges dans le cadre d'un dialogue social de qualité afin que ce projet puisse être mené dans les meilleures conditions. Il ne pourra pas se faire sans les salariés !



Il y a tant de choses
qui nous réunissent



**Airbus Avions &
Atlantic**