



MAIS OU VA LE GROUPE AIRBUS ?

- ☞ Affaires dites « de corruption » divulguées par la presse avec des conséquences d'ores et déjà importantes et potentiellement graves.
- ☞ Centralisation importante du pilotage Groupe.
- ☞ Problèmes de fiabilité sur des productions phares.
- ☞ Problèmes de fournisseurs sur nos programmes majeurs.
- ☞ Problèmes commerciaux sur plusieurs programmes importants pour les sites français.
- ☞ Plans sociaux, vente d'activités, fermeture de sites, restructurations permanentes et instabilité en guise de règle.

Considérant le vieil adage : « gouverner c'est prévoir », les salariés(ées) du Groupe sont en droit de s'interroger sur l'origine des menaces qui s'accumulent au-dessus d'eux.

- ☞ Pourquoi cette dégradation des performances globales ?
- ☞ **Pourquoi ce qui était encore maîtrisé en 2000 ne l'est-il plus en 2017 ?**

Durant cette période, les priorités du groupe ne se sont-elles pas déplacées par étapes successives ?

Avant 2000, les priorités étaient axées sur la conception, l'industrialisation et la stabilité sociale. Depuis les personnels ont notamment connu :

- L'intégration européenne et ses contraintes diverses (Changements de façon de travailler, changement de langue, etc...) pour beaucoup de salariés,
- L'externalisation de nos charges de travail,
- La culture du résultat financier (EBIT),
- Le changement d'actionariat et la culture du « dividende »,
- La communication comme élément de la stratégie d'entreprise,
- La culture du réseau social au sein de l'entreprise,
- L'introduction du concept de l'entreprise libérée (économie participative),
- La « moralisation » de l'entreprise, notamment par « Ethics & Compliance »,
- La primeur donnée à la recherche futuriste, la google...isation et enfin la recherche d'une culture d'entreprise qui se voudrait moderne (hors sol ?).
- Etc., etc....

Certaines de ces évolutions ont sans aucun doute leur importance et il n'est pas dans l'intention de FO de les dénoncer en bloc mais elles n'auront plus aucun intérêt si on oublie l'essentiel.

☞ Le savoir-faire industriel et la maîtrise de nos productions !

Cette maîtrise professionnelle dépend prioritairement de nos ingénieurs, de nos techniciens, de nos ouvriers et de nos fournisseurs. En résumé, de nos processus d'étude et de production.

Le rythme et les priorités d'un grand groupe industriel dont les produits valent plusieurs centaines de millions d'euros et ont une durée de vie comprise entre 15 et 40 ans, ne doivent pas s'inscrire dans la politique du court terme.

A partir de ce constat, FO rappelle régulièrement à nos Dirigeants que **la vocation première de notre groupe c'est de créer des produits de hautes technologies, de les vendre, de les fabriquer et de les livrer dans les délais avec le niveau de qualité exigé.** Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur des bureaux d'études intégrés hauts de gammes et sur une maîtrise totale des processus industriels et sociaux, sans oublier la réalité économique, politique et commerciale dans un environnement hyper concurrentiel.

A ce titre, FO considère favorablement la volonté affichée d'Airbus commercial de se réappropriier des charges de travail sous-traitées.

A force de vouloir copier les modèles venus d'ailleurs ou ceux vendus par des cabinets conseils, c'est votre propre identité qui disparaît.

Dans les années 2000 à 2010, c'est le modèle de l'automobile qu'il fallait promouvoir et développer. ☞ Sauf que l'aéronautique n'est pas l'automobile !

Désormais tout ce qui vient d'Amérique « c'est l'Amérique » ! Le modèle c'est la Silicon Valley, c'est la start-up ☞ Sauf qu'un Groupe de 135 000 salariés avec des sites de plusieurs milliers de personnes ne se pilote pas sur le modèle des start-up.

Depuis la création d'EADS en 2000, notre groupe s'est donné d'énormes challenges, parfois recevables, parfois discutables, à un rythme effréné et dans tous les domaines (Identitaire, actionnarial, industriel, économique, organisationnel, juridiques, culturels, ...).

Au-delà des affaires de corruption dont les conséquences sont potentiellement graves, la question aujourd'hui est de savoir si le Groupe AIRBUS ne va pas payer très cher ses choix et cette accumulation de changements ! Personne ne le souhaite mais la crainte est légitime.

☞ **La fin d'année 2017 et l'année 2018 s'annoncent compliquées. Nos Dirigeants ne doivent pas se tromper de cible.**

Pour FO, ce sont les salariés qui constituent la priorité immédiate car ce sont eux qui détiennent nos savoirs faire et qui incarnent l'avenir de nos sites et donc, celui du Groupe.

FO n'a pas vocation à diriger AIRBUS. Par contre, au-delà de notre vocation à défendre l'intérêt social des salariés, nous avons aussi pour objectif de défendre notre outil industriel sur le long terme. C'est dans cet esprit que nous inscrivons nos démarches syndicales auprès de la Direction Générale.

Paris, le 5 octobre 2017.