



Déclaration de la Fédération Des Travailleurs de la Métallurgie CGT

👉 AIRBUS à la croisée des chemins :

*« Nous ne résoudrons pas les problèmes
avec les mêmes modèles de pensées qui les ont engendrés »*

Le co-Président d'EADS, Monsieur Louis GALLOIS, a rencontré les Fédérations des organisations syndicales pour leur annoncer le projet d'un vaste programme d'économie et de réorganisation d'AIRBUS suite au nouveau retard devant être annoncé sur les livraisons d'A380.

Concernant ces retards, les salariés d'AIRBUS ne sont pas surpris de cette situation puisque depuis des mois, voire des années, avec leurs organisations syndicales, ils tirent la sonnette d'alarme sur la nocivité d'une politique d'entreprise où les critères financiers priment sur les critères industriels et sociaux.

En fait, ce nouveau retard sert d'alibi pour une réorganisation profonde d'AIRBUS, accélérer la stratégie d'externalisation internationale de EADS et entraîner toute la filière aéronautique européenne dans cette voie.

Lorsque l'A380 se définit, se construit dans le cadre d'un plan drastique de rabaissement des coûts et dans un planning des plus restreint, les marges de réactivité sur chaque problème rencontré deviennent insurmontables et s'empilent, du fait d'un manque de personnel et d'une désorganisation du travail. La chaîne se bloque.

Encore une fois ce sont les salariés que l'on essaie de culpabiliser et à qui on voudrait faire supporter les mauvais choix stratégiques par des pressions supplémentaires sur l'emploi, le social et les conditions de travail. Les premières victimes sont encore les salariés intérimaires et ceux des entreprises sous-traitantes auxquels AIRBUS impose des conditions insupportables.

Les réflexions, qui se précisent, renforcent nos inquiétudes puisque aucune remise en cause de la stratégie ayant conduit à cette situation n'est envisagée. Le changement de quelques hauts dirigeants au sein de EADS et d'AIRBUS ne s'accompagne pas d'un regard critique de la politique menée précédemment au contraire, elle est confirmée par une fuite en avant, à l'image de cette première mesure déjà opérationnelle de gel des embauches dans AIRBUS.

Selon Monsieur Louis GALLOIS : les pistes explorées sont de trois ordres :

- ❖ Mettre en œuvre un nouveau plan d'économie de structure (industriel, social),
- ❖ Réduire l'effet de parité euro/dollar désavantageux pour AIRBUS vis à vis de BOEING. La réponse consisterait à fabriquer en zone dollar et inciter les sous-traitants à se regrouper et aller dans cette même direction,
- ❖ Une réorganisation de la chaîne industrielle sur l'ensemble des programmes AIRBUS.

Nous relevons encore une fois, dans la conduite du groupe EADS, les carences d'une véritable démocratie sans laquelle aucune perspective durable n'est à notre sens viable pour satisfaire à la fois les exigences industrielles et les exigences sociales.

Faire un bon diagnostic de la situation et faire les bons choix exigent que la parole soit donnée aux salariés et à leurs représentants : eux qui travaillent directement sur les produits, qui vivent au quotidien de la conception à la réalisation et à la livraison des produits, sont les vrais experts qu'il faut savoir écouter et sont l'avenir de l'entreprise.

Il n'existe pas de bonnes mesures sans une articulation entre des réponses aux exigences industrielles pour faire des produits de qualité satisfaisant les clients et des réponses positives au développement de l'ensemble des acteurs en matière sociale, de salaires, de conditions de travail, d'emploi et des statuts des personnels. Cette dimension de la revalorisation du travail salarié est incontournable pour assurer durablement l'avenir.

Ainsi le développement à outrance de la sous-traitance, l'accélération de l'externalisation des charges en zone dollar, la précarité de l'emploi notamment par le recours au travail intérimaire, la déréglementation des horaires de travail, les horaires atypiques, sont certainement les facteurs fondamentaux des difficultés actuelles et les propos de Monsieur Louis GALLOIS ne semblent pas les remettre en cause.

N'est-ce pas cette même logique de développement au moindre coût et des réponses dans l'urgence à la concurrence, qui a conduit à la définition d'un A350 ne correspondant pas aux réels besoins des clients et faisant l'impasse sur de nouveaux sauts technologiques ?

Nous sommes foncièrement convaincus qu'il n'existe pas de solutions durables assurant un avenir de notre industrie sans un retour à une gestion des entreprises, assise sur des éléments industriels et non sur des finalités uniquement déterminées par ces exigences des actionnaires d'un rendement financier de 10% à 15%.

L'industrie aéronautique a également besoin de temps pour mener à bien un programme. Il en va de la qualité du produit, de la satisfaction du client mais également de la sécurité aérienne des citoyens. Le court terme des actionnaires n'est pas compatible avec le temps industriel.

Aujourd'hui EADS est loin d'être en situation de difficulté financière, en dépassant ses objectifs financiers pour la sixième année consécutive, avec des carnets de commandes records assurant plus de 6 années de travail (8 années pour AIRBUS avec un objectif record de 430 avions à livrer en 2006). Tous les indicateurs pour 2006 sont en forte progression : « *solides performances financières* » annonce EADS.

AIRBUS dépasse les 10% de taux marge et participe à 80% aux résultats de EADS. Comment laisser penser que EADS est en panne de ressources financières pour palier les aléas industriels et les nouveaux programmes à lancer tels que l'A350 XWB, la famille A320 nouvelle génération, alors qu'en 2005 se dégage un résultat net de 1,7 Milliards d'€ et que la trésorerie atteint 9,5 Milliards d'€ ?

Les pistes à explorer, pour sortir de la situation actuelle et se placer dans une toute autre ambition industrielle et sociale, nécessitent de réorienter les financements que détient EADS vers la recherche et développement, vers l'outil industriel et vers une revalorisation du travail salarié par des plans d'embauche, un relèvement des salaires et un retour à des horaires de travail normaux,

Cela doit également se construire dans un vrai débat démocratique dans lequel les salariés, leurs instances représentatives puissent réellement s'exprimer et être entendus.

En ce sens, nous demandons que l'expertise engagée par les élus au Comité Central d'Entreprise d'AIRBUS soit menée à terme et constitue un élément de ce débat avant toute décision dans EADS. Compte tenu de l'importance structurante de EADS dans toute l'aéronautique française et européenne, la C.G.T. prendra toutes les dispositions pour que ce débat prenne cette dimension au niveau du Parlement, avec des relais dans les régions et les bassins d'emplois mais également au niveau du syndicalisme européen.

La CGT s'engage également à prendre contact avec toutes les autres organisations syndicales pour construire cette réflexion et permettre aux salariés de peser dans les choix nécessaires à l'avenir industriel et social de l'entreprise.

Montreuil le 28 septembre 2006

