Airbus ou la programmation de son auto-destruction par un CEO et un CTO qui osent tout, même le pire, pour le tout finance (et c'est même à ça qu'on les reconnait)

Sans doute, les hauts dirigeants du groupe Airbus ne sont pas des adeptes de Nicolas Boileau, homme du 17ème siècle, et de sa citation célèbre tirée de l'Art Poétique de 1674 :

> *Avant donc que d'écrire, apprenez à penser.*
> *Selon que notre idée est plus ou moins obscure,*
> *L'expression la suit, ou moins nette, ou plus pure.*
> *Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement,*
> *Et les mots pour le dire arrivent aisément.*

Penser, écrire et idée obscure

Le projet GEMINI est tout le contraire de cela, tant avant l'application de l'accord de méthode que pendant son application depuis le démarrage de la phase de concertation préalable en décembre dernier. Ce projet est pensé pour réduire la masse salariale et favoriser l'augmentation du coût du capital qui fait des ravages. Voilà l'idée obscure à la base qui ne sera jamais dévoilée telle quelle mais qui transparaît sous couvert de dégagement de synergies et d'optimisations organisationnelles en supprimant de prétendus doublons. On connait cette vieille version de ce logiciel périmé mais tant utilisé. Airbus n'est absolument pas innovant en la matière, surtout quand il y a une absence totale de vision industrielle et d'avenir. Le seul horizon proposé est financier et « court-termiste ». Il consiste à vivre sur une rente générée par un gros carnet de commandes. Mais après ? De grandes entreprises sont passées par ce logiciel et l'on voit où cela les a emmenées finalement, au bord de l'abîme. Nos dirigeants nous y entrainent à grand pas.

Expression pas nette, énoncé flou et des mots qui ne viennent pas

L'expression qui s'en suit dans les différentes réunions de CE (comité d'entreprise), IC-CHSCT (instance de coordination des comités hygiène sécurité et conditions de travail) est loin d'être nette, à partir du moment où la conception du projet GEMINI ne repose pas sur des bases saines et sur une vision purement industrielle. Comment, dans ces conditions, les responsables de fonction peuvent-ils énoncer clairement en CE la justification de leur proposition de réorganisation avec les suppressions de postes associés (ah, les fameux As-is « le gros » et To-be « le petit », un peu les Laurel et Hardy des réorganisations chez Airbus !) ? Les mots pour dire n'arrivent pas aisément et ces responsables ne peuvent pas être convaincants dans leur proposition et, encore moins, dans l'évaluation rigoureuse de l'impact sur la charge de travail résultante. Il faut les croire sur paroles, des paroles d'évangile selon sainte Direction ! Les réunions de CE, qui se ressemblent toutes, sont devenues des lieux de prosélytisme de la direction et de litanies de chiffres invérifiables, teintées parfois d'un certain parler creux et d'une vague promesse de prendre une question posée et d'y répondre (jamais) ultérieurement. Et il est encore assez d'organisations syndicales dans ces réunions pour ne pas lutter contre ce prosélytisme et de s'interroger si, oui ou non, ce qui est présenté est justifié en termes de suppression de postes …

Expertise et responsabilité des élus des CE et CHSCT en jeu

Les experts, désignés par les membres élus du CE pour les volets économique et social et par ceux de l'IC-CHSCT pour les conditions de travail, auront bien du mérite pour accomplir leurs missions dans un tel contexte. Les membres des CE et IC-CHSCT ont déjà bien du mal à obtenir de l'information plus détaillée et des justifications mais il leur revient au moins cette responsabilité de faire respecter les lettres de missions assignées aux experts, dont le rôle principal est d'apporter une analyse pertinente à partir d'informations qu'eux-seuls peuvent obtenir auprès de la direction. Mais les membres élus majoritaires iront-ils jusqu'à soulever un éventuel délit d'entrave si les experts ne peuvent progresser dans leurs missions ou si la direction ne revient jamais pour apporter des réponses aux questions ?

Tout le monde en parle à l'extérieur

Au-delà des frontières du groupe, le projet GEMINI fait parler de lui dans la presse. Les derniers articles en date sont celui de Challenges paru le 16/02 dernier et du Figaro du 23/02. Ils ne sont pas tendre vis à vis du patron du groupe Airbus (CEO) et du responsable de la fonction technique (CTO). Ils font état du malaise interne qui s'installe et des attaques en justice par l'Autriche, peut-être ensuite par le Royaume-Uni, contre le groupe pour des soupçons de corruption à plus haut niveau. Ethique en toc ? « Faites ce que je dis mais pas ce que je fais … »

Paul, effaceur d'AGI

L'arrivée de Paul Eremenko, ancien chef de projet chez Google, est sans doute le plus grand drame qui est en train de se jouer pour notre recherche et c'est celui qui inquiète le plus, même au-delà des frontières du groupe. Où sont les succès, sur la page wikipedia et autres liens, de celui devenu le nouveau CTO par la grâce du CEO ? On a beau chercher, on n'en trouve pas et, pourtant, AGI ne manque pas de chercheurs qui savent trouver. Son dernier projet chez Google était ARA. Il a fini KIRI après son départ. Par contre, son futur grand succès au sein d'Airbus se profile à l'horizon juillet 2017 : le dézingage complet et irréversible d'AGI (Airbus Group Innovations) et de l'activité R&T (recherche et technologies) « incrémentale » pour le groupe. Ce n'est plus de la réorganisation et de la réorientation, c'est le bûcher Suresnois de la nouvelle inquisition, accompagné d'un grand autodafé de la pensée qui n'est pas exponentielle et disruptive. Il est bien difficile de trouver parmi le personnel d'AGI France une majorité de personnes motivées par le transfert de son poste (secteur matériaux, procédés et structures) vers le Central R&T « disruptive » ou par les nouveaux postes ouverts. Les chercheurs d'AGI ne sont pas nés de la dernière pluie, ils ont en majorité une longue expérience professionnelle, surement plus que celle de l'actuel CTO et ils savent bien qu'une telle organisation n'a pas d'avenir. Tout le monde cherche à se repositionner ailleurs. Le futur Central R&T risque fort de devenir une coquille vide de chercheurs. Comme l'écrit Challenges, le nouveau CTO est en train de mettre à feu et à sang la direction technique. C'est à voir aussi comme un premier succès, son prédécesseur n'y étant pas parvenu …

L'auto-destruction lancée à pleine vitesse

Tout aussi inquiétant est ce qui est écrit dans l'article de Challenges : « En interne, on dénonce aussi la priorité donnée à des innovations à buzz comme la voiture volante autonome au détriment de grands programmes structurants […] qui permettraient d'irriguer les bureaux d'études. ». Le prochain PSE sera pour Airbus Avions avec dégraissage dans l'ingénierie et d'autres fonctions étroitement liées aux grands projets, comme les essais en vol. Quand on vous dit que l'auto-destruction d'Airbus est sur les rails, ce n'est pas une lubie de syndicat, c'est la réalité des faits qui progressent si rien n'est fait pour les stopper.
C'est à vous, salariés, de vous mobiliser massivement pour faire barrage à cette auto-destruction. La CGT va agir dans ce sens. La CGT est porteuse aussi de propositions et d'un projet industriel tourné vers l'avenir. La CGT revendique le lancement immédiat d'un nouveau programme pour remplacer l'A320 et non en 2030, voire au-delà, comme le souhaite la direction.

- Oui, il faut lancer de grands projets avant que les bureaux d'études soient vidés de leurs savoir-faire construits au fil du temps.

- Oui, il faut développer la R&T incrémentale (et pas que la disruptive) pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux (fiabilité, environnement, matériaux, carburants….) et garder notre avance technologique sur les concurrents qui ne tarderont pas à émerger.

- Et oui, les fonctions HQ et les services partagés doivent être développés pour accompagner le développement des entreprises.

Pour qu'Airbus reste compétitif, il faut développer des produits innovants, de haute technologie et à forte valeur ajoutée, en investissant de manière ambitieuse dans la recherche et développement, ainsi que dans l'humain, par de la formation, par des conditions de travail correctes, par des salaires et des promotions décents, au lieu de laisser siphonner la trésorerie par le coût du capital : rachats d'actions, augmentation des dividendes.

Courriel : Syndicat.Cgt@airbus.com
Téléphone : 06 83 57 26 55
le 28 février 2017

Site internet du syndicat
http://airbusce.reference-syndicale.fr/