

A Toulouse, le 14 Mars 2014

## Réorganisation ou Déstructuration ? Y-a-t'il un pilote ?

Les élus FO sont sollicités par des salariés **inquiets** et **désorientés**. L'absence d'information globale sur les évolutions d'organisation et les réductions d'effectifs déjà engagées est loin de fédérer les troupes, et les **démobilise** totalement.

A ce jour, la Direction prévoit de réduire les effectifs à la Préparation Technique, à la Direction Technique, et au Contrôle. Malheureusement pour le moment, aucun chiffre officiel, et aucune garantie que les restrictions n'impactent que ces services !

En parallèle, on annonce dans les couloirs la disparition de la fonction Responsable Supply Chain Programme (11 personnes dont 8 CDI) et du service Management des filiales (4 personnes CDI). On ne peut que s'étonner qu'au terme du projet Supply Chain, on s'aperçoit que des fonctions ne sont plus utiles.

Nous sommes au début d'un processus de changement, comme annoncé en réunion des salariés en février, et ne doutons pas que l'ensemble des actions voulues par la nouvelle Direction se déploiera peu à peu.

Dans ce contexte, FO est plus que déterminé à **défendre** les intérêts individuels et collectifs des salariés.

Les performances attendues par la Direction au travers de ses plans d'actions ne doivent en aucun cas occulter que le salarié n'est ni **un pion**, ni une **marchandise**. En le considérant comme tel, on réduit à néant toute sa valeur ajoutée. Il ne semble pas que ce soit en accord avec le challenge à relever en 2014.

FO attend de la Direction plus de **transparence**, d'**échanges** et de **communication** afin que **chaque** salarié trouve l'importance de sa mission dans le projet global.

Il serait regrettable que le climat de défiance s'installe durablement dans notre société qui a surtout besoin de **cohésion** et de **solidarité**.

### **C'est pourquoi, les élus FO demandent à la Direction de présenter au Comité d'Entreprise du mois de mars :**

- L'architecture actuelle de l'organisation des services dans chaque direction de l'Aérostructure jusqu'au niveau N-3 avec la répartition des effectifs CDI, CDD et temporaires à ce jour.
- Dans le même détail, l'architecture de l'organisation prévue d'ici fin 2014 avec la prévision des effectifs.
- Le planning de déploiement de la nouvelle organisation.

**Messieurs de la Direction,  
Il est temps de finaliser et figer une organisation simple et efficace.  
Les salariés ont besoin de stabilité pour pouvoir se consacrer enfin à  
l'objectif de survie de la société : le CASH FLOW**