DÉCLARATION DE LA COMMISSION GEPP **Au Comité Social Economique - Central du 26 mai 2025**

La commission GEPP du CSE-C s'est réunie le 10 avril 2025

Les orientations stratégiques d'Airbus prévoient le développement de qualifications spécifiques liées, entre autres, aux enjeux environnementaux. La stratégie des compétences qui nous a été présentée permet d'accompagner ces transitions. Grâce à une vision détaillée et quasi en temps réel des savoir-faire de l'entreprise, la GEPP met l'accent sur des solutions qui vont répondre aux besoins spécifiques du Groupe. Elle permet d'intégrer la transition écologique comme une composante essentielle de la planification de ces compétences. De plus, avec l'Intelligence Artificielle, ce sont des changements systémiques qui nécessitent et qui vont nécessiter une adaptabilité renforcée, une véritable gestion de nouvelles compétences. La formation continue reste un levier prioritaire pour garantir l'employabilité des salariés. Un apprentissage continu et évolutif doit permettre aux collaborateurs de rester à la pointe des évolutions dans leur métier et d'évoluer professionnellement.

Malgré les baisses des aides gouvernementales en faveur de l'alternance, il est souhaitable qu'Airbus ne diminue pas le nombre d'alternants. Nous sommes tous convaincus que les programmes d'alternance travail/études sont un excellent moyen pour Airbus de créer un vivier de salariés formés in situ et qualifiés. C'est une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et le nouvel apprenti qui étudie tout en travaillant au sein de nos équipes.

L'occasion nous est donnée de saluer l'engagement des salariés maîtres d'apprentissage et/ou tuteurs. Jusqu'à présent, trop souvent, certains n'étaient pas assez formés, mal encadrés et pas assez nombreux pour remplir à bien cette mission ô combien importante.

Comme il nous l'a été rapporté, 1000 nouveaux arrivants en 2024, soit concrètement les 2/3 des compagnons de la FAL A350 qui ont moins de 2 ans d'ancienneté. Le manque de maturité, d'expérience se traduit dans les faits par 50 à 60 % de NC qui auraient pu être détectées par l'auto contrôle.

Ces dysfonctionnements devraient être corrigés par le nouveau processus TQP : avec la création d'un référentiel, une formation ad hoc... Maintenant, il ne faut pas oublier, pour le salarié volontaire qui s'est investi, la gestion et la reconnaissance de ces nouvelles et réelles compétences.

En conclusion, Airbus doit continuer à communiquer en toute transparence sur la formation professionnelle. Il faut promouvoir la montée en compétences des salariés. Continuons à développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois au plus tôt et au plus près des besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Toulouse, le 26 mai 2025