

## AIR-BUZZ

### Blizzard vous avez dit Blizzard

Au moment où l'entreprise met en place des indicateurs sur le bien être au travail un grand nombre d'entre nous s'est trouvé privé de chauffage, privé d'eau, ou confronté à des températures polaires, sur leur lieu de Travail...

Pour la **CFE-CGC**, si ces conditions sont tout à fait exceptionnelles il n'en demeure pas moins que les conditions de travail doivent rester acceptables, aussi nous espérons fortement que la mise en place des nouvelles infrastructures nous permettra de ne plus connaître de telles situations.

De plus nous avons demandé à nos CHSCT d'intervenir pour qu'à l'avenir soit prise en compte la problématique des parkings et des trottoirs rendus dangereux.

### A350

La **CFE-CGC** s'étonne de la campagne de réduction des masses de l'A350 qui a été lancée sur **AIRBUS People** et qui demande à l'ensemble des salariés de proposer des idées de réduction de masse. Cela nous laisse penser que la situation est extrêmement préoccupante, pour cette raison nous demandons une présentation spécifique de ce sujet lors d'un prochain CCE. En effet comment interpréter autrement les questions posées :

« Afin de vous aider dans cette démarche, voici quelques exemples d'axes de réflexion possibles pour relever ce défi :

- Remise en question des exigences tout en conservant la sécurité du produit
- Suppression de caractéristiques non nécessaires tout en répondant aux besoins des clients
- Utilisation de festons et de chanfreins tout en conservant nos capacités de production
- Utilisation de trous d'allègement tout en respectant les objectifs de coûts récurrents
- Suppression de matière non nécessaire tout en conservant l'intégrité structurale
- Suppression de supports systèmes tout en conservant la sécurité de l'installation
- Suppression des « outillages avionnables » (flying tooling) sans compromettre la sécurité de l'ensemble.
- Suggestion de matériaux et de standards alternatifs, qualifiés ou à qualifier
- Amélioration des méthodes et outillages de conception / calcul. »

**Nous proposons de demander également l'avis des salariés sur les politiques de délocalisation !**

### GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

En novembre 2007, la **CFE-CGC** était signataire de l'accord **GPEC** négocié au niveau du Groupe **EADS** en plein plan de réduction des effectifs (**ROC**) au sein d'**Airbus**.

La **CFE-CGC** considère essentielle la mise en place d'un tel dispositif.

Elle voit en la **GPEC** un moyen de connaître et de discuter les choix stratégiques du Groupe et d'**Airbus** pour l'avenir et de mieux pouvoir anticiper leurs conséquences pour les salariés au moment où ces derniers sont confrontés à Vision **EADS 2020**, services partagés, délocalisations de compétences, ....

La GPEC doit permettre, à la fois, d'assurer la visibilité sur l'évolution des métiers nécessaires à court et moyen terme et faciliter l'adaptation des compétences individuelles en développant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

De plus, la **CFE-CGC** considère que la GPEC est pour la Direction une occasion de renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux en ne les enfermant pas que dans un domaine social, ouvrant des discussions sur les axes industriels, les prévisions d'emplois et de qualifications, les mesures qu'elle compte prendre pour assurer l'adaptation des salariés aux nouvelles technologies.

La **CFE-CGC** regrette que depuis novembre 2007 rien n'a bougé côté Airbus alors que l'accord EADS prévoyait, avant le terme des 3 ans, soit avant fin 2010, une négociation au niveau filiale afin de conclure notre propre accord définissant la politique de GPEC pour les 3 ans à venir.

**Au moment où certains de nos métiers et activités sont transférés hors zone Europe, la CFE-CGC s'interroge : Quand Airbus sortira t'elle du « mode hibernatus » ?**

## Service partagés,...

Notre position sur les services partagés reste la même, nous y sommes opposés car ceux-ci s'accompagnent d'une perte de proximité et de la fluidité nécessaires pour assurer un service de qualité aux salariés qui n'est plus au RDV. Les numéros de téléphone et les mails dédiés pour les hotlines restent le plus souvent muets et aucun niveau de service n'est imposé.

De plus chaque service partagé s'accompagne d'annonces de gains financiers. Or malgré nos demandes répétées, aucun bilan n'est jamais venu corroborer cela. Nous réitérons donc notre demande de présentation des gains des services partagés en CCE.

Dans le cadre du service partagé recrutement nous demandons un délai de mise en œuvre, particulièrement pour les établissements car ceux-ci ont des besoins forts de réactivité qui doit être garantie à l'identique avant toute mise en œuvre.

### QUELLES FONCTIONS DANS LA CRISE ?

#### **PAR ÉRIC ALBERT PRÉSIDENT DE L'IFAS**

Paru dans les Echos du 24 janvier 2012

Plus l'entreprise est grande, plus chacune de ses parties a tendance à s'enfermer dans sa logique. Un phénomène encore accentué par le mode d'évaluation des entités. En étant schématique, les opérationnels sont évalués sur leurs résultats chiffrés et les fonctionnels, sur leurs coûts, leur capacité à imposer des normes et le service rendu. Dès lors, des tensions s'installent entre les premiers, qui doivent produire dans des conditions de compétitivité implacables et les seconds dont la mission affichée est de les soutenir. En fait, les opérationnels perçoivent les fonctionnels comme plus à l'aise lorsqu'ils doivent imposer une règle qu'offrir un service. Selon les moments, le pouvoir bascule de ceux qui produisent, au risque de voir les coûts dérapier, vers ceux qui régulent, en imposant beaucoup et en contribuant peu. C'est ce dernier modèle qui est privilégié en période de crise. Les fonctions centralisées deviennent l'instrument de contrôle des dirigeants. Pour leur plaire, les fonctionnels vont jusqu'à encourager leur propre externalisation et amaigrissement. Il devient alors évident qu'ils ne sont plus qu'un outil au service de la maîtrise de l'ensemble du système et moins un support à ceux qui produisent. Au manager opérationnel de faire des RH ou de la finance et de se débrouiller avec les systèmes d'informations. La conséquence est connue : surchargés, les managers n'ont plus le temps de faire du management.

A l'inverse, donner des moyens aux fonctions centralisées dans des périodes de vaches maigres, n'est-ce pas les gêner ? Pour sortir de ce dilemme, sans doute faut-il être plus précis sur ce que peut attendre un opérationnel comme service de la part des fonctions. Service dont il doit évaluer lui-même la qualité. Ainsi, l'appréciation de la performance des fonctions ne peut plus se faire uniquement par le haut de la pyramide. La qualité de fonctionnement d'une organisation et son ambiance reposent en grande partie sur cette certitude que tous concourent au même but et que chacun est évalué par celui auquel il rend un service. La performance des fonctions doit reposer, au moins autant, sur l'appréciation des opérationnels que sur l'impression des dirigeants.