



Transfo Informatique...

A l'épreuve du Réel !

La volonté de Digitalisation, d'Innovation et de Collaboration se concrétise plus lentement que prévue et parfois difficilement.

A l'évidence il faut du temps et des moyens !

Bilan transfo
phase 1 :

Panel : mobilité forcée des managers

- 60% des managers non reconduits
- Perte de **confiance**
- Accompagnement des managers « non retenus » trop tardif
- Renforcement du « Leadership & Collaboration » pas encore effectif
- Equipes RH et de Transformation **épuisées** !

Etait-il vraiment nécessaire de générer autant de bouleversements ?

**La CFTC se positionne CONTRE
la réutilisation de ce processus en l'état.**

Transferts, mobilités... dans les équipes, qui fait quoi ?

- De nombreux départs, avec perte de **compétences**
- **Charge de travail** accrue pour ceux qui restent
- 11 nouveaux métiers : pas évident de s'y retrouver...
- **Inquiétudes** sur les périmètres de chacun
- Déménagements, **mauvaises conditions**, notamment au ML3 ou D55
- Equipes réparties sur plus de **30 bâtiments** à Toulouse !
- Obligation de faire les interventions techniques avant 7h ou après 19h sans **moyens adéquats** et dans un cadre légal flou !

Comment développer le **bien-être au travail** et la **performance** dans un contexte aussi compliqué ?

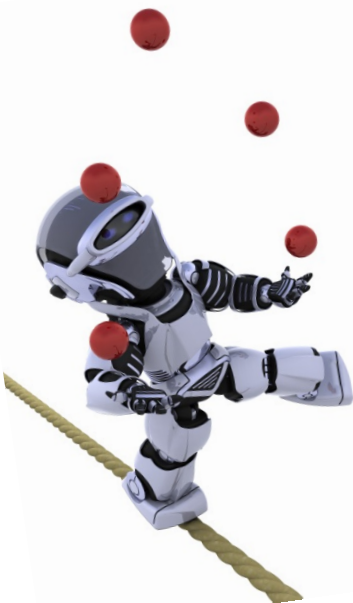
On ne peut pas faire du « **Google Like** » sans prendre en compte réellement les **causes racines** et le **contexte industriel** d'Airbus !

**Il faut écouter les salariés. Leurs inquiétudes sont réelles et légitimes.
Tout changement a des impacts profonds.**

**La CFTC demande que le Top Management IM
soit sensibilisé aux Risques Psycho-Sociaux.**

Un retour d'expérience précis doit être partagé pour ne pas répéter les mêmes erreurs.

Au verso : quelles approches pour la phase 2 ?



Phase 2 : apprendre et améliorer ?

ZID, ZIL, ZIC, respectivement Design, Production et Support avions doivent aussi se transformer.

La **CFTC** a alerté toutes les instances de l'Entreprise lors de la phase 1 : Management, RH et Prévention. Les messages commencent à être **entendus**. La **CFTC** est satisfaite de constater :

- Qu'il y a déjà plus de temps pour la phase 2
- Une **démarche RPS**(*) qui commence, même si ce n'est pas encore suffisant
- Un avancement adapté en fonction des secteurs, il n'est pas **concevable** de transformer ZIL qui est en relation avec la production en plein « rush de fin d'année » !
- Les équipes RH et de Transformation semblent un peu mieux entendues

Nous restons cependant très vigilants sur certains aspects :

- Attention à bien **communiquer** avec transparence et explications
- **L'implication** des salariés est indispensable pour une **adhésion** aux propositions
- Le modèle opérationnel : la façon de **travailler** et de **collaborer** est primordiale
- Il faut prendre le **temps** et avancer pas à pas...
- La qualité de la **communication relationnelle** est fondamentale
- La méthode « **Agile** » ne doit pas être un outil pour « **pressuriser** » davantage les salariés, Attention aux dérives !

La CFTC demande :

- De **renforcer** les équipes RH et de Transformation qui sont largement sous-dimensionnées
- Un **budget** cohérent avec la Digitalisation de l'Entreprise
- L'**innovation** ne peut se faire au détriment de ce qui est **opérationnel**
- La mise en place d'outils de **communication** axés sur la **collaboration**
- D'évaluer les RPS(*) et de proposer une démarche « well-being » pour restaurer **confiance** et **motivation**
- De sécuriser et clarifier les **recrutements** internes et externes
- De clarifier le fonctionnement du **Bonus 2017** pour IM au vu des profonds changements qu'il y a eus

La CFTC ne souhaite pas
une **révolution** dans la **précipitation**
mais une **évolution** en **collaboration** !



(*) RPS :
Risques Psycho-Sociaux

Rejoignez-nous !



cftc.airbus.fr
syndicat.cftc-toulouse@airbus.com

