



Déclaration CFE-CFC du 25 Janvier 2021 sur la réorganisation FLX

Sur le contexte...

La concomitance de ce projet de réorganisation et de la fragilisation d'environ un quart des postes rend la situation difficile pour les salariés en augmentant entre autres le niveau d'incertitudes et d'interrogations. D'autant plus que cette réorganisation affiche une volonté de transformation de l'état d'esprit FLX de grande ampleur et qu'elle fait suite à une première réorganisation récente sur laquelle il n'y a pas eu de retour d'expérience à ce jour.

Dans cette réorganisation chacun doit s'y retrouver

Cette réorganisation nous est annoncée sans réduction des effectifs alors que des centaines de postes sont fragilisés. Chacun doit trouver un poste dans cette réorganisation à la hauteur de ses compétences et niveau de responsabilité.

La CFE-CGC est consciente qu'on ne peut pas rester dans FLX2.0 car des parties de l'organisation ne sont plus compatibles entre elles mais étant donné le contexte décrit ci avant, il va falloir que la Direction déploie beaucoup d'énergie pour que chacun et chacune des salariés comprenne ce qu'il devient et jusqu'où son travail, ses responsabilités, le cas échéant son équipe et ses interfaces sont modifiés et surtout, surtout, pour quelle finalité ?

Pour l'avenir de notre BL, ce changement d'état d'esprit, par définition, ne pourra se faire qu'avec les salariés et sans défiance de leur part.

Sur la clarté de l'objectif

Cette réorganisation : pour quoi faire ? Où allons-nous ? La cohérence du projet n'est pas limpide et nous ne voyons pas la cible finale; Tant que l'objectif n'est pas expliqué afin de donner du sens à cette réorganisation, les salariés auront des difficultés à y adhérer, à s'y intégrer.

Ce que nous voyons c'est un ensemble de plans d'actions, un ensemble de "streams" avec leurs responsables dont certains sont venus expliquer ce qu'ils allaient faire.

Ce que nous ne voyons pas clairement c'est à quoi va ressembler FLX dans 1 an, dans deux ans, et surtout en quoi nous serons mieux armés pour la reprise alors même que vous faites référence à l'application du « Hoshin-Kanri ». Où est l'ambition pour notre BL ? Quelle est la stratégie de développement ? En l'état actuel, nous y voyons surtout clairement la recherche d'une forte rentabilité financière, probablement demandée par notre maison mère avec un curseur Emploi très sollicité.

Tous les acteurs du changement arguent que le secteur aéronautique subira dans un avenir très proche des transformations majeures. Deux ou trois années seront nécessaires pour que la situation se stabilise. La direction ne démontre pas la capacité d'adaptation et l'agilité de la nouvelle organisation de FLX pour ne pas subir cette instabilité mais plutôt renforcer ses positions.

Sur la clarté des rôles

Dans cette transformation de fond de FLX, une grande partie des rôles et des responsabilités va évoluer, sans toutefois qu'il existe une description précise de chaque rôle en final.

Les rôles, leurs interfaces et périmètres doivent être décrits précisément dans un process de gestion concerté. C'est essentiel pour garantir l'efficacité des équipes.

En même temps, ces rôles et responsabilités devront pouvoir évoluer en fonction des difficultés rencontrées, des besoins d'ajustement identifiés par les équipes, toujours dans ce cadre concerté. C'est le véritable esprit d'agilité dont nous avons besoin. Vous nous proposez un changement d'organisation mais finalement vous ne donnez pas les clefs aux équipes pour s'adapter elles-mêmes, pour être en lien au besoin de nos marchés, de nos clients et de nos ambitions.

Accompagner et apprendre aux équipes à s'adapter : c'est ce que nous attendons de vous. Nous attirons votre attention sur la fonction de « change booster », apparue subitement ; si nous oublions le fait de ne pas avoir été informés au préalable et ainsi de ne pas bien percevoir comment elle va s'inscrire dans l'organisation et les intentions du projet. Un certain nombre de salariés s'interrogent également sur ce rôle : une communication claire et complète est absolument nécessaire.

Egalité Femmes Hommes

Le taux de femmes aux postes à responsabilités n'est pas affiché car, nous le voyons, il n'est pas plus important que dans l'organisation actuelle, c'est-à-dire très faible, voire en baisse. Les faits prouvent, de façon incontestable, que les entreprises mixtes ont de meilleures performances.

L'accord THALES relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sa déclinaison en plan triennal depuis 17 ans dans TAVS, affirme la volonté des signataires de mettre en place les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de faire évoluer la mixité et surtout réduire le plafond de verre.

Nous ne pouvons pas accepter, que les femmes soient absentes des différents niveaux hiérarchiques, que les femmes soient très peu représentées dans les fonctions de leaders (change leader) ; et qu'en même temps, la population identifiée pour les changes booster, soit très féminine. Que pouvons-nous en conclure après 17 ans ? Vous faites la preuve que les femmes sont présentes, au meilleur niveau dans notre société ; nous comptons sur elles pour avoir des idées, innover, bousculer, inciter. Mais au-delà de ces rôles pas de concrétisation durable du dépassement du plafond de verre...

Si un des principaux objectifs de cette nouvelle organisation est de changer les comportements, cela doit se traduire concrètement par une mixité et une diversité réelle.

La CFE-CGC demande à ce que le taux de femmes en poste à responsabilité dans cette nouvelle organisation soit clairement affiché et qu'il y ait un objectif d'amélioration d'ici mi 2021, pour que le nombre de femmes en responsabilités y soit remarquable et remarqué au sein de TAVS.

Sur la Qualité de Vie au Travail et la prévention des RPS

Pour la CFE-CGC, la prise en compte de la Qualité de Vie au Travail dès la conception des projets de réorganisation structurelle est un élément déterminant non seulement de la prévention des risques, notamment les risques psycho-sociaux, mais aussi un gage de réussite.

Malgré le fait que cet aspect soit présent dans l'accord QVT signé en 2018, au Titre II, §1.c, la direction a reconnu n'avoir pas fait l'analyse préalable visant à démontrer que les risques psychosociaux ont été pris en compte.

Pour la CFE-CGC cette analyse de risques préalable est nécessaire afin d'identifier les actions adaptées pour prévenir les impacts négatifs sur les personnes. Si nous voulons donner toutes les chances pour que cette réorganisation réussisse, il faut intégrer le volet humain dans l'analyse de risques, c'est l'esprit de l'accord QVT et cela n'est pas réalisé à ce jour.

Nous demandons qu'une analyse de risques RPS préventive soit menée dès à présent comme cela se fait régulièrement chez TAS. Vous trouverez en annexe le questionnaire utilisé par la Direction de TAS à chacune de leur réorganisation. A la suite de quoi il faudra mobiliser les commissions QVT locales et centrales afin de suivre le plan d'action correspondant.

Sur le suivi du déploiement

La CFE-CGC demande un suivi régulier de l'avancement des plans de transformation, et les IRP devront être associées aux démarches de gestion des compétences.

Conclusion

Comme expliqué ci-avant, il ressort de notre analyse que le processus de mise en œuvre, et le processus d'accompagnement du déploiement ne soit pas complets, puisqu'il manque le volet prévention RPS et que les impacts pour chaque salarié concernant ses attributions, ses responsabilités, son périmètre etc...ne sont pas clairement explicités.

Le volet égalité Femme-Homme est désespérément vide.

L'objectif n'est pas suffisamment clair (en dehors des aspects financiers)

Nous demandons à la Direction de répondre aux demandes faites par la CFE-CGC.

Pour la CFE-CGC cette déclaration vaut avis pour cette consultation qui se conclut par un CONTRE.