

## La Place de l'Humain

19 septembre 2023

Ces dernières années ont marqué notre société par de profonds changements, qui pour certains se sont traduits par une complexification, une perte d'efficacité, une charge de travail, et au final un stress sans cesse accru. Les résultats du sondage baromètre CFE-CGC 2023 (disponible sur [www.cfecgc-airbusds.fr](http://www.cfecgc-airbusds.fr)) sont révélateurs de cette situation que vous êtes nombreux à nous faire remonter. Les causes identifiées sont multiples :

### PROCESS

Des process très lourds, longs, nécessitant de multiples niveaux de validation peuvent se comprendre pour des projets avions, où la production consiste à sortir des appareils en centaines d'exemplaires identiques, où les investissements se chiffrent en milliards d'euros et les cycles en décennies.

Ces process constituent un handicap certain pour des projets où la grande série n'existe pas, où chaque produit a ses spécificités, des projets sur des plannings allant de quelques mois à quelques années, et pour lesquels la concurrence est très agile et réactive. Certains choix imposés à l'ensemble du groupe peuvent être très pertinents et adaptés à certaines activités, et pas du tout à d'autres. L'imposition de Google Suite à Airbus DS, soumis à des règles de sécurité informatique très strictes, en est un exemple frappant. Certains salariés nous disent avoir perdu 10 à 20% d'efficacité. Autre exemple notable: l'imposition de DDMS à l'AIT: cet outil, adapté pour de la production de produits strictement identiques ne l'est pas du tout pour l'intégration de satellites qui présentent toujours des différences d'un modèle à l'autre.

Ce type de décision renforce le sentiment que les choix faits sont très éloignés des réalités, des besoins de terrain et de l'humain.

### PERTE D'IDENTITE

Depuis la création d'Airbus Defence and Space, nous constatons une forte perte d'identité de notre société. C'est le cas en particulier pour les salariés du spatial: auparavant les salariés faisaient des activités spatiales dans une société clairement identifiée comme faisant du spatial. La société communiquait régulièrement sur ses activités spatiales, sur ses résultats qui étaient le résultat du travail des salariés. Depuis la création d'Airbus Defence and Space les activités spatiales sont passées au second plan derrière les avions militaires. Personne n'a compris ce que font dans une même société le spatial, l'A400M, l'Eurofighter et certaines activités de Connected Intelligence. Les résultats du spatial sont noyés dans ceux des avions militaires empêchant une identification claire du travail réalisé par les salariés français à ces résultats. L'attractivité de notre société en souffre. La performance collective aussi...



La digitalisation des outils RH s'est accompagnée d'une déshumanisation des relations dans l'entreprise. Hier, il suffisait de se rendre dans le bâtiment d'à côté du sien pour régler un problème d'absence, de feuille de paye, de congé, de déplacement, de formation... Aujourd'hui ? « *Allez donc sur MyHR, MyPulse, MyLearning, ...* »; « *L'info est sur le HUB* ». Oui, mais où? Ce n'est pas le moteur de recherche, catastrophique, qui sera d'une grande aide... Vous êtes sollicité via la messagerie et vous avez une question? Oui, mais « *Cet email a été généré automatiquement. Merci de ne pas répondre.* »... De nombreuses fonctions support, dont le rôle serait d'aider les salariés pour être efficaces dans leurs missions sont aujourd'hui remplacées par des outils informatiques pour lesquels il est impossible de contacter les personnes en charge. Entendons nous bien: le problème n'est pas la digitalisation elle-même; elle est nécessaire. Le problème est l'accompagnement humain de cette digitalisation. Tout ceux qui ont eu besoin de contacter le service client Amazon savent qu'il est possible en 2 clics et 30 secondes d'avoir un interlocuteur humain. A quand des fonctions support pour lesquelles il sera possible d'avoir dans un délai raisonnable des interlocuteurs humains pour résoudre les questions, les problèmes rencontrés?

**Pour la CFE-CGC il est urgent de remettre les salariés au centre du fonctionnement de l'entreprise.**

Il est urgent de **réinstaurer un principe de subsidiarité** qui positionne les centres de décision au bon niveau, au niveau qui permette de prendre en compte les besoins des projets et des salariés, les contraintes et les exigences qui peuvent être spécifiques à certaines activités.

Il est urgent de **redonner des interlocuteurs humains** que l'on puisse contacter lorsque nous sommes face à des outils incompréhensibles, lorsque nous sommes confrontés à des process abscons, chronophages, ou qui tout simplement ne permettent pas de mener à bien les tâches demandées.

**Notre organisation du travail doit rester agile** et éviter les excès de process, KPIs qui contribuent à la perte de sens du travail pour les salariés et sont source de risques psychosociaux.

**Pour la CFE-CGC, il est urgent de replacer l'Humain au cœur de l'entreprise.**

Merci de nous ramener ce tract après l'avoir lu dans le but de le redistribuer ou le recycler.  
À défaut le mettre dans une poubelle jaune.

Toutes nos communications sont en ligne sur notre site [www.cfecgc-airbusds.fr](http://www.cfecgc-airbusds.fr) et sur l'application MyCfeCgc ADS.

**Vous partagez nos propositions, nos idées : Rejoignez nous, et les 8,9,10 novembre votez CFE-CGC.**

