PULSE ET AIRBUS DU FUTUR
QUEL CONTRAT SOCIAL ?

La mise en compétition entre les salariés de l'entreprise fait son apparition dans le Groupe. La modernité serait-elle le jeu du maillon faible ? Par ce principe, vous n'êtes pas « exclu » par l'autorité supérieure mais par vos collègues ou pire, par vous-même…

L'heure est à la modernité ! Au plus haut niveau de notre Groupe AIRBUS on entend ces affirmations :

« Les jeunes sont l'avenir de l'entreprise et ils ne veulent plus de nos modèles d'organisation dépassés… Les jeunes aspirent à être plus mobiles, ils veulent être responsabilisés, être autonomes, ils veulent piloter eux-mêmes leur carrière et l'entreprise va les y aider….. ».

Beaucoup de salariés, jeunes ou moins jeunes, sont déstabilisés par ces affirmations dans lesquels ils ne se retrouvent pas. Tout ce qui a participé à faire d'Airbus la grande entreprise que nous connaissons doit-il être détruit et remplacé ?
Selon certains Dirigeants il faudrait vite évoluer vers autre chose mais vers quoi ? Vers quelque chose de plus, de plus, euh… Anglo-saxon ?

Pour les adeptes du changement de culture sociale, quoi de mieux qu'une rupture technologique, en l'occurrence celle du numérique, pour tenter de faire bouger les mentalités et selon eux *« libérer ce Groupe AIRBUS trop ancré sur ses valeurs d'origine »*. Dans cette perspective, le projet **« Pulse »** arrive à point nommé pour opérer ces changements.

Pulse c'est quoi ?

☞ **Pulse c'est la numérisation des outils de gestion du personnel qui va se déployer sur les deux ou trois prochaines années.** Chaque salarié qu'il soit cadre, col blanc ou col bleu, sera « connecté » via sa tablette ou son smart phone sur le réseau interne. Il aura accès à presque toutes les fonctionnalités lui permettant de s'autogérer.

☞ **Un changement de philosophie sociale que nos Dirigeants aimeraient im-Pulser !**
Le salarié pilote lui-même son évolution de carrière, voire ultérieurement, son traitement social. Dans les prochains mois, les salariés d'AIRBUS pourront s'autoévaluer, se former et postuler à un autre poste sans passer par les processus dirigés et pilotés par l'entreprise.

Cette évolution dont on nous présente les bons côtés nous interroge d'autant plus, que parallèlement au concept Pulse, de nouvelles formes inacceptables de gestion du personnel font leur apparition.

Exemples :

☞ **Dans certaines fonctions centrales, le salarié en recherche d'un poste doit savoir « se vendre » auprès des différents services, faute de quoi il devient moralement responsable de son échec et potentiellement de son propre licenciement.**
CQFD : *un cadre qui ne sait pas se trouver lui-même un emploi dans le Groupe n'y a plus sa place !*
Dans le Groupe AIRBUS d'aujourd'hui et de demain, n'y aurait-il de place que pour les meilleurs utilisateurs de la langue anglaise, pour ceux qui savent se vendre ou pour ceux qui appartiennent au bon réseau ?!

☞ **Après CTO, la fonction informatique (ICT) réduit d'environ 25% le nombre de postes de management et remet « en jeu » les postes restants. Dans cette nouvelle approche, votre poste de travail n'est pas supprimé mais il faut démontrer que vous êtes le mieux placé pour y rester. Par ce système de mise en concurrence, ce n'est plus la société AIRBUS qui porte la responsabilité de votre mobilité mais c'est vous qui n'êtes plus assez performant vis-à-vis des autres salariés… De potentielle victime vous devenez potentiel coupable !**

☞ **FO considère le digital comme une technologie incontournable**. Pour autant, Airbus ne doit pas en profiter pour se délester de ses propres obligations vis-à-vis de son personnel.

☞ **FO n'est pas contre** l'introduction de plus « d'agilité » dans la politique de l'emploi à condition que l'employeur Airbus n'échappe pas à ses responsabilités dans le parcours professionnel de son personnel.

☞ **FO rappelle** que les risques inhérents aux évolutions technologiques et aux changements d'organisation doivent être évalués et déterminés par l'employeur.

☞ **FO rappelle** que l'employeur est responsable de la santé physique et psychique de ses salariés et qu'il a obligation de leur fournir du travail.

Or les risques que nous voyons arriver à grands pas deviennent déjà réalité :
- Risque lié à la dérégulation du temps de travail. **(Avec l'arrivée en puissance du e-learning etc…FO demande des négociations sur le sujet des temps de formation).**
- Risque liés au stress.
- Risques liés au burn-out.
- Risques liés à l'emploi et à l'existence du CDI comme garantie d'une certaine stabilité sur le long terme.

FO souhaite aborder rapidement ces sujets de fond avec la Direction Générale dans le cadre des instances représentatives européennes, nationales et locales.

La modernité doit prendre en compte les véritables attentes des salariés… de tous les salariés, qu'ils soient non cadres ou cadres, jeunes ou moins jeunes.

FO n'entend pas laisser faire et se taire.

Juin 2017.