

LES ECHOS DU CE

CE NANTES DU 27/06/18

ECO-PRO DU 02/07/18



People TEMPO

Un process modulable pour le management des équipes, avec toutes les solutions à disposition sur the Hub !



PROJET NIS

L'établissement de Nantes reconnu dans son savoir faire sur les entrées d'air.

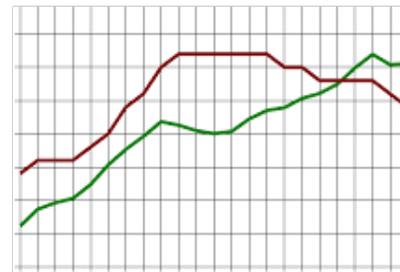
De nouvelles compétences pour Airbus.



Bilan Airbus sur mon mobile

Abandon du projet sur Airbus malgré une bonne participation au pilote sur Nantes.

Vos réactions sur ce sujet.



Effectifs prévisionnels White Collar.

Une volonté de renforcer nos compétences critiques, mais des limitations de recrutement à l'externe et une S/T toujours trop importante!



Retour sur la visite de Mario Heinen.

« Il faut des process plus robustes. »

« Félicitation pour la gestion des inondation! »

« Les équipes nantaises sont engagées. »

PEOPLE TEMPO



Avant Pulse, les process RH étaient rythmés par un cycle avec des étapes obligatoires tels que l'entretien annuel, la revue de compétences, le plan de formation...

People tempo remplacera ce cycle RH. C'est un calendrier qui combine des activités obligatoires et des activités recommandées parmi des solutions en portefeuille sur the Hub :

#1

People TEMPO a pour finalité de:

- > Traduire les priorités du business en **priorités pour les employés.**
- > Choisir les **activités / solutions RH les plus appropriées** aux besoins des employés.
- > Organiser les activités / solutions RH à l'intérieur d'un **calendrier défini par chaque équipe**

#2

People TEMPO remplace le précédent « cycle RH ».

Nous évoluons d'une approche prescriptive et orientée processus vers une **approche orientée client et solutions.**

#3

People TEMPO est une **responsabilité partagée** entre les RH et les managers

Considération CFE-CGC :

*People Tempo devrait permettre d'ajuster les process RH et leur planification au plus proche des besoins. Cependant les managers vont devoir encore déployer un nouveau process avec toutes **les solutions en portefeuille sur the HUB**, alors qu'ils sont déjà très chargés.*

*Dans un contexte où les HRBP sont également très sollicités, la **CFE-CGC** s'interroge sur l'accompagnement que pourront recevoir les managers sur cette nouvelle philosophie.*

Attention avec cette nouvelle vague de ne pas noyer les managers !

AIRBUS SUR MON MOBILE



Nantes, comme d'autres sites d'airbus, était pilote pour le projet « Airbus sur mon mobile ». Sur l'établissement, **583 salariés ont décidé de rejoindre ce dispositif et d'utiliser leur smartphone personnel à des fins professionnelles.**

Malgré une bonne participation sur Nantes, et prenant compte une faible participation sur les autres sites, le **projet est abandonné.** Les indemnités mensuelles de 4 et 10€ ne sont pas reconduites au-delà du pilote.

Considération CFE-CGC :

La CFE-CGC regrette la fin des indemnités pour les personnes qui se sont portées volontaires sur ce pilote. Elle note favorablement l'attribution de la 4G pour l'ensemble des personnels de Nantes déjà équipés d'une carte SIM.

Ce pilote a été une véritable opportunité de débat et d'échanges sur la connexion choisie et sur l'utilisation d'outils professionnels ou personnels. Vous avez été nombreux à nous faire part de vos avis sur ce sujet. Ils sont très variés et cela quel que soit votre âge.

-Certains salariés veulent un **maximum de souplesse** et se connecter où et quand ils le souhaitent.

-D'autres veulent **une frontière très claire** entre leurs vies professionnelle et personnelle. Ils ne peuvent imaginer un seul et même outil de connexion pour gérer ces deux mondes.

→ En termes de connexion les salariés veulent avoir le choix.

RETOUR SUR LA VISITE DE MARIO HEINEN



Question CFE-CGC :

Pouvez-vous nous faire un retour sur la visite de Mario HEINEN ?

Francois PAYNOT :

A350 : M. HEINEN s'est montré inquiet face aux rebuts sur les panneaux.

A400M : Il a été rassuré sur la prise en compte des points relevés lors du dernier audit.

A320 : Nous avons évoqué l'ambition pour nos flux et les projets de robotisation. Il nous demande d'avoir une industrialisation robuste. Nous sommes trop fragiles lorsqu'il y a des difficultés sur les panneaux.

Entrées d'air : Nous avons présenté le projet NIS et les actions que nous engageons sur l'ergonomie et les restrictions médicales. Il soutient les démarches d'automatisation et a précisé qu'il fallait faire preuve de pédagogie pour convaincre les décideurs. Il ne faut pas hésiter à les amener sur le terrain.

CDT component : Suite aux inondations centennales, il réitère ses félicitations auprès des salariés pour avoir été en capacité de réagir aussi vite (autant pour le redémarrage que pour la mise en sous-traitance de délestage).

Mario HEINEN était satisfait de sa visite. Il a rencontré des gens engagés, qui sont focalisés sur les sujets importants.

PROJET NIS



Le projet **Nacelle Integrated Solution** a été présenté lors de la commission Economie et Production du 2 juillet dernier.

Le projet NIS a été lancé officiellement en juillet 2017. Il prévoit la réalisation sur Nantes de l'entrée d'air pour les moteurs Pratt et Whitney, mais également l'intégration de la nacelle (podding) qui se fera à proximité des FALs. Il permettra à Airbus d'acquérir de nouvelles compétences pour préparer l'avenir.

Airbus en compétition avec UTC : UTC reste fournisseur de nacelles pour les moteurs PW. Les compagnies pourront choisir entre la fourniture de nacelles Airbus ou UTC pour l'équipement de leurs moteurs PW. La Nacelle proposée par Airbus devra donc être attractive techniquement et économiquement sur tout le cycle de vie du produit.

Planning : le premier panneau acoustique est prévu pour mai 2019 et l'assemblage en septembre 2019 (sur ligne provisoire). La ligne d'assemblage définitive sera complètement opérationnelle en fin 2020.

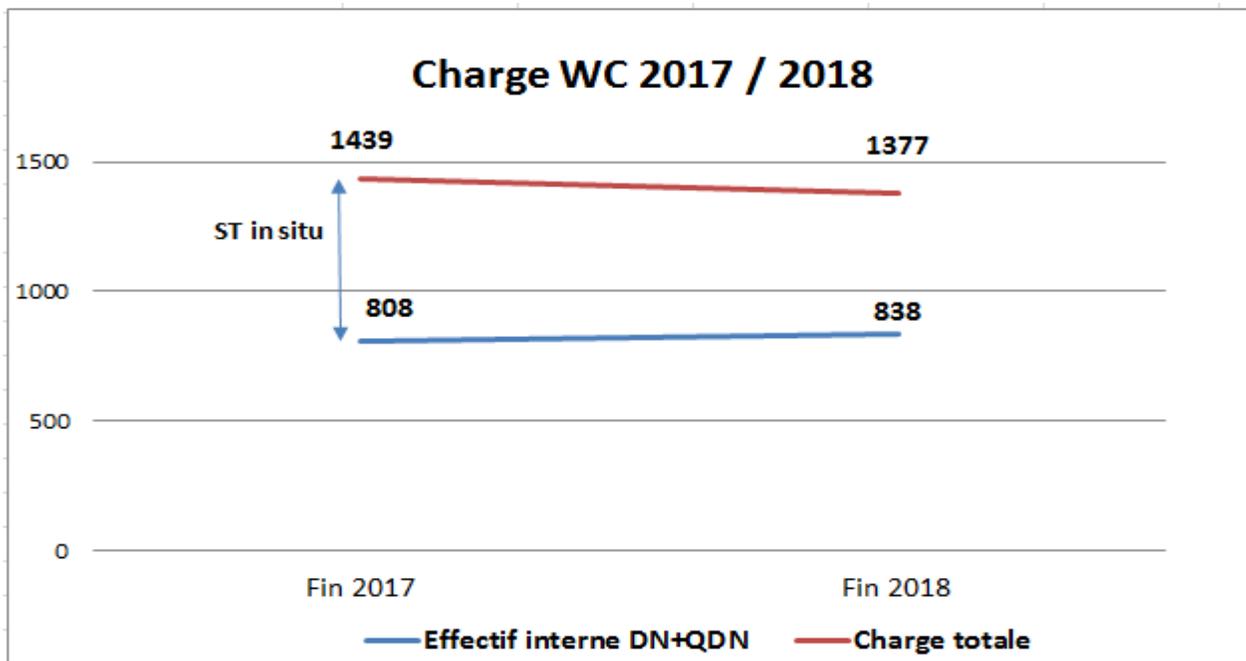
Implantation : une salle blanche sera réalisée sur les surfaces actuelles de contrôle des panneaux acoustiques A320. La ligne d'assemblage sera positionnée dans le prolongement de la ligne A320 CFM. Les entrées d'air A380 rejoindront la ligne ailerons A380 (RAFT).

Innovations : l'architecture du panneau acoustique sera différente de nos autres panneaux afin de répondre aux contraintes de PW. Pour améliorer l'ergonomie, un maximum de perçages sera automatisé lors de l'assemblage.

Charges estimées : pour l'industrialisation, l'équipe sera au maximum de 30 personnes. En pleine production, l'effectif production pourra atteindre une centaine de personnes.

Effectifs prévisionnels White Collar.

Suite à la demande de la CFE-CGC, la direction a présenté les prévisions d'effectifs WC pour l'établissement (DN +QDN) lors de la commission Eco-Pro du 2 juillet.



L'A350 et le SA représente 60% de la charge White Collar

La charge globale est en baisse mais compte tenu de la criticité sur certaines compétences, la direction envisage d'augmenter légèrement l'effectif interne.

La direction a annoncé lors de cette réunion une autorisation pour 4 embauches supplémentaires (PTO, LOS, ME peinture, Production scheduling).

Considération CFE-CGC :

Depuis de nombreux mois la CFE-CGC dénonce une situation critique sur nos compétences en interne ainsi qu'un niveau de sous-traitance excessif.

Elle se félicite de la volonté affichée par la direction locale de renforcer les effectifs en internes.

Cependant les contraintes sur les recrutements à l'externe restent fortes et le niveau de sous-traitance élevé. **la CFE CGC demande que des embauches soient réalisées parmi les alternants sortants.**