

Pour les prochaines réunions DP, adressez vos questions à [syndicat.cfe-cgc-toulouse@airbus.com](mailto:syndicat.cfe-cgc-toulouse@airbus.com)

**Formation  
Secteur FCC**

Suite à la dernière réunion DP du 2 juillet 2015, pourriez vous nous confirmer que les formations techniques seront bien ouvertes à tous les secteurs de FCC?

Pour FCC comme pour tout secteur, le manager décide de la priorité et de la pertinence du besoin formation. A partir du moment où la demande de formation technique est validée par le manager, elle est prise en compte.

**Embauche  
Jeunes du  
lycée Airbus**

Suite à la dernière réunion DP du 2 juillet 2015, pourriez vous nous confirmer le nombre de jeunes du lycée Airbus qui ont été embauchés et combien on été non sélectionnés?

118 jeunes du lycée ont été embauchés (112 en contrat à durée indéterminée et 6 en contrat à durée déterminée) et 10 qui ne l'ont pas été, 2 poursuites d'étude et un qui a refusé la proposition de contrat à durée déterminée.

**Airbus Tianjin**

Suite aux évènements de Tianjin, est ce que des personnels Airbus Toulouse étaient sur place et surtout ont il été impactés?  
Airbus a t'il mis en place des mesures pour prévenir des éventuels risques sanitaires?

Le site Airbus de Tianjin est à environ 45 Km de la zone d'explosion. Il n'y a pas d'impact sur les employés et les installations. Les opérations fonctionnent normalement aujourd'hui. L'impact potentiel sur la logistique via le port de Tianjin est actuellement sous enquête.  
Une cellule de crise a été mise en place avec des consignes de sécurité associées et diffusées aux personnels concernés ainsi qu'aux personnels devant se rendre sur ce site.

**Outlook:**

Les salariés ont découvert de nouvelles fonctionnalités sur la messagerie Outlook comme la limitation des listes de distribution (limitée à 200 personnes) ou l'apparition de la photo sur le bandeau Outlook. Existe t'il une note qui synthétise l'ensemble de ces nouvelles fonctionnalités?

Ces nouvelles fonctionnalités sont liées au déploiement de "Global Email" au sein d'Airbus Group. Effectivement, en plus d'augmenter la taille de la boîte mail à 2,5GB, "Global Email" apporte quelques autres fonctionnalités telles que la possibilité d'ajouter sa photo, la possibilité de constater qu'un destinataire est absent avant même d'envoyer le mail, etc. Une première campagne de communication a été faite et une information complémentaire relative à l'ensemble de ces nouvelles fonctionnalités sera diffusée dans les prochains mois. Concernant la limite d'envoi de mail à 200 personnes, Il s'agit d'une nouvelle mesure de sécurité permettant d'assurer la continuité du service et ne pas subir d'envois massifs inopportuns. Des dérogations existent pour certaines personnes dont le métier nécessite de communiquer largement.

Mobilité

Que prévoit la direction qui prône la mobilité entre grandes fonctions (exemple E, P, B...), alors que les contraintes et objectifs limitent les choix des managers au recrutement des personnels déjà qualifiés et immédiatement opérationnel?

La direction souhaite effectivement continuer à développer la mobilité interne entre fonctions pour des parcours professionnels riches et variés. Des évènements mobilité présentant une fonction à des salariés d'autres fonctions sont régulièrement organisés.

Entretien professionnel

La loi de Mars 2014 introduit l'obligation d'un entretien professionnel. Qu'en est-il de la mise en place à Airbus?

Les processus d'entretiens RH (mid year review) répondent aux objectifs de l'entretien professionnel prévu par la loi. Nos procédures RH s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement et de développement des collaborateurs tout au long de l'année.

GPEC

L'accord GPEC prévoit la mise en place progressive d'un espace intranet dédié à la GPEC pointant notamment vers les sites existants du type Emploi, Formation, Mobilité ...  
Plus concrètement, où les salariés peuvent-ils trouver des informations sur les métiers en déclin et les métiers en besoin pour orienter leur carrière?

Le service mobilité interne d'Airbus met à la disposition des salariés de l'information sur les opportunités de carrière, les postes ouverts au recrutement ainsi que les compétences recherchées dans les secteurs qui recrutent via Airbuspeople onglet RH / Recrutement & Mobilité. Y sont disponibles des informations sur les « Recruiting Areas » (secteurs qui recrutent) via des booklets, des vidéos et des podcasts. Egalement disponible l'accès à l'outil « professional opportunities » (carte des opportunités professionnelles), qui donne de la visibilité sur la façon dont les employés peuvent évoluer au travers des différents métiers. C'est un guide pour définir son projet professionnel et discuter avec son manager et/ou HRBP. Enfin, la mobility radio met en avant des secteurs et des métiers qui recrutent.  
Toutes les informations expliquant le process, les contacts utiles sont à disposition sur cette page d'Airbuspeople.  
En complément, des évènements mobilité sont organisés régulièrement afin de présenter les opportunités de carrière de secteurs en recherche de compétences.  
Enfin, tous les mardis après-midi, des info-sessions mobilité sont organisées. Elles sont ouvertes à tous après inscription préalable sur la page Recrutement & Mobilité d'Airbuspeople

Mobile SFR

Suite à la réunion DP du mois de Mai, les règles d'utilisation des forfaits mobiles SFR (golden rules) sont-elles définies et peuvent-elles être communiquées aux salariés?

Les informations sur les coûts sont disponibles sur le portail Airbus People (Services pratiques/Workplace, rubrique Mobiles et Smartphones)

Family Day

Le dernier événement "family day" a été une grande réussite. Est-il prévu de renouveler cette manifestation?

Le renouvellement de ce type d'évènement n'est pas envisagé à ce jour.

Formation

La mise en place d'ARP et de nouveaux outils nécessite des formations spécifiques. Certains managers demandent s'il existe un budget dédié à ces formations pour éviter d'amputer des heures dédiées au développement d'autres compétences?

Les secteurs concernés par le déploiement d'ARP sur un "mode projet" bénéficient d'un budget spécifique hors fonction. Pour les secteurs dans lequel ARP a été déployé les formations sont prises en compte sur le budget de la fonction.

Organisation secteur EYY

Le projet E-ILP déployé dans le secteur EYY depuis 2013 est un changement profond du fonctionnement, des outils et des organisations d'EYY. La CFE-CGC demande au-delà de la présentation initiale une communication au sein des IRP de l'avancement de ce projet.

Plusieurs réunions d'informations au CHSCT ont été faites au fur et à mesure de l'avancement du projet E-ILP. La dernière a eu lieu le 27/06/2014, concernant les STEP2 & 3 du Projet. D'autre part, comme prévu avec le secrétaire du CHSCT, une visite du secteur sera réalisée début novembre, afin de présenter l'état d'avancement du projet et des travaux déjà réalisés.