ALLIANCE CFDT – CFTC – FO

CIMPA News

Les DERNIERES INFORMATIONS qui VOUS CONCERNENT, et NOUS CONCERNENT TOUS chez CIMPA !!!

En bref

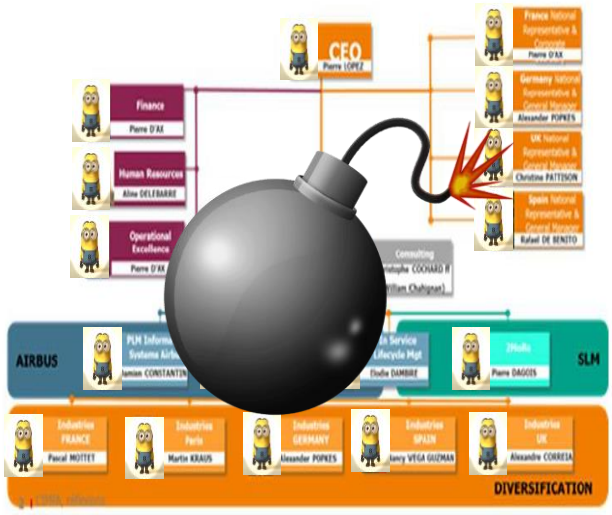
L'organisation et les outils **sont intégralement remis à plat pour s'aligner avec la logique Sopra Steria**, mais rassurez-vous, **sans aucune intention à termes de nous fusionner / absorber!!**

!!!

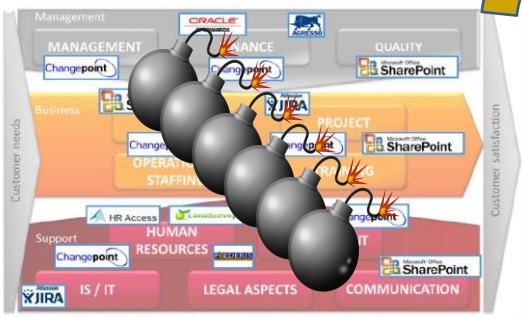
!!!

Le Projet

Une logique client, métier & transnationale



Une logique « géographique » et « verticale »



Les SI de CIMPA intégralement remis en cause

Des nouveaux outils SSG qui ont fait leur preuve… (ex. HR Access…)

Et les objectifs du projet

Voici en gros ce qui nous a été présenté…

Ce qui nous est annoncé

- Recouvrer la croissance et atteindre en 2022 l'équi visé entre nos activités AIRBUS et Non-AIRBUS et de duire notre dépendance à AIRBUS Civil Aircr moins 0% (~70% actuellement).
- Se sformer dès maintenant et au cour prochains mois d'adresser le plus efficacemen ssible les industr tres que l'industrie aéro que qui font preuve d s de résilience
- Atteindre u veau de rentabilité igne avec les attentes du Gro e.

Mais aussi,

- Une meilleure synergie s actions commerciales et des ressources entre les rfére ts clients et verticaux.
- Un mode de prod tion plus nsverse avec des équipes adressant plusie s clients ou p sieurs secteurs.
- Un arbitrage ns l'affectation de essources global hors de la dual storique : AIRBUS vs AIRBUS.
- Une m sation des compétences
- Un m r équilibre du portefeuille cli t des im ations géographiques de CIMPA.
- L ormalisation et une standardisation da dressage BUS et hors AIRBUS.
- es entités nationales qui pourront agir de façons autonomes en lien avec les politiques gouvernemen propres à chaque pays

En résumé,

- Et blablabla blablabla *synergie* blablabla *alignement* blablablabla, *résilience* blabla blablablabla *flexibilité* blabla *rentabilité* blablabla…

…et voila (malheureusement) ce que nous en retenons

Les (non) raisons du projet de transformation

- Et pourtant c'est bien pour cela que SSG nous a racheté et que bon nombre de salariés nous ont rejoint. **Ce n'est pas seulement la question d'une dépendance à un client mais surtout des perspectives métiers.**

- **Combien d'acteurs industriels sont à même de mettre les moyens d'Airbus dans le domaine du PLM?** Aucun, c'est bien cela?…

Ce qui nous est annoncé: une nécessité d'adhérence au groupe et… au projet

- **Trop grande dépendance d'AIRBUS** Civil Aircraft (ACA)
- Un rebond du business aéronautique attendu au mieux en 2023, d'où la nécessité (rapide) de **réduire la part Airbus à 50%.**
- **Trop d'efforts pour repositionner** et « réorienter » nos « ressources » durant la crise, manque de synchronisation…
- **Difficulté à se diversifier**, organisation trop cloisonnée, absence d'intérêt (hors secteur aéronautique) d'un fonctionnement international (transnational) ou autre nécessité de logique locale…

- Les mots sont pesés… Mais nous aimerions bien savoir ce qu'il en a coûté réellement (x ETP pour reclasser près de 400 salariés en 6 mois?) afin de pouvoir le comparer aux **efforts gigantesques qui seront demandés aux salariés dans le cadre de ce projet de « transformation »** (sans budget annoncé…).

- **Les succès d'antan, deviennent « ô surprise », les faiblesses d'aujourd'hui.**
- Hier encore, CIMPA n'avait aucun problème pour adresser les nouveaux marchés, l'organisation mise en place étant déjà orientée « autres clients » et « local » (ex. pour le cas des BU Industries), les silos n'existaient pas et tous les indicateurs étaient au vert.
- Il est certain qu'une agence « Atlantique » allant potentiellement de Bidart à Cherbourg adressera beaucoup mieux les problématiques locales…
- **Quant à la problématique d'adresser de nouveaux clients,** nous savons très bien que cela ne vient pas de l'organisation **mais plutôt de la capacité du groupe à respecter les engagements pris** au moment de la vente par Airbus (et qui tardent à venir).

Les (non) raisons du projet de transformation (suite)

- Ce n'est clairement pas la nouvelle réorganisation qui y changera quoique ce soit mais plutôt nos conditions de mobilité! **Ne serions-nous pas ici en train d'anticiper déjà la prochaine étape?…**

- **Et pourtant c'est déjà le cas dans toutes les entités du groupe.** Quant à « Excel », gageons qu'il n'est pas prêt de disparaître…

- **Faible mobilité géographique** des salariés de CIMPA
- **Hétérogénéité entre les outils et méthodes** de CIMPA et ceux du Groupe, impliquant une nécessité de doubles saisies « Excel »
- **Une cyberattaque** qui a montré que CIMPA a besoin de l'expertise du Groupe pour sa sécurité informatique.
- En étant plus en ligne avec l'organisation du Groupe**… tirer avantage des verticaux du Groupe** pour accélérer ses positions dans de nouveaux secteurs grâce à plus d'« Agilité »
- **Mais, rassurez-vous, ce projet n'a pas pour objet d'aboutir à un projet de fusion avec le Groupe**

- Notons néanmoins que **sans appartenance au groupe, il n'y aurait pas eu de cyberattaque…**
- La comparaison des baromètres du groupe nous montre qu'au contraire les salariés de CIMPA l'ont moins « subi » que la moyenne…

- Expliquez-nous svp. **On a du mal à voir le lien entre cette organisation et les principes de l'agilité…**
- Nos dirigeants y sont-ils bien formés?

- **CIMPA ferait donc exception dans le groupe après plus de 5 ans passé comme filiale.** « Les promesses n'engagent que ceux qui y croient »…

Ce que nous demandons

Vous l'aurez compris, **les raisons apportées à ce projet ne sont manifestement qu'une opportunité liée à la crise actuelle qui s'offre au groupe**. Ce qui était argument hier devient un contre argument aujourd'hui (et l'inverse) quitte à changer encore demain…
Les objectifs annoncés pour ce projet sont plus qu'ambitieux et ne laissent par contre aucun doute quant à l'importance de ses impacts: ils seront majeurs et à tous les niveaux,

- **Organisation & Salariés (surtout)**
- **Outils & Processus**

Bref, la totale. **Ceci à un moment où les salariés sont à bout de nerfs du fait d'une crise sans précédent et sans aucun moyen (ni plus aucune énergie) pour réagir.** L'affaire était trop belle, on aurait eu tort de s'en priver…
Quant à considérer si cela est « fair » de la part de la direction, nous vous laisserons juges.

Bien que **nous ayons fait le nécessaire pour que le CSE soit accompagné par un expert** afin d'analyser ce projet, un certain nombre d'interrogations et de demandes émergent déjà:

- **Quelle analyse des risques psychosociaux** a été (ou sera) faite par la direction concernant ce projet sachant que l'on est toujours en attente depuis des années de la mise en œuvre des actions de prévention requises? Avec quels moyens, quel suivi et pour quelle échéance?...
- **Quels seront les impacts sur les emplois et les compétences** (suppressions de poste, redéfinition des périmètres des responsabilités,…) ?
- **Des alternatives d'organisation basée sur les (vrais) métiers du PLM ont-elles été étudiées?** Si oui, pourquoi ont-elles été écartées?
- **De quelle manière** cette nouvelle organisation qui semble ne répondre qu'à des impératifs commerciaux, **prévient-elle le danger de perdre notre capacité à adresser les projets stratégiques des grands comptes à envergure internationale** ?
- **Comment va-t-on expliquer** à Airbus **que l'on possède une expertise locale répondant à tous ses besoins?**
- Comment ce **nouveau découpage** va-t-il permettre d'adresser **notre incapacité à partager efficacement**, capitaliser et innover sur des sujets transverses ?
- **Pourquoi, enfin, nos collègues de SSG ne sont-ils pas consultés sur ce projet** qui les concerne aussi?

Contacts:
CFDT: Bruno CHAMBRON – Délégué Syndical CFDT – bruno.chambron@cimpa.com – 06.89.59.79.43
CFDT: Jean-Michel BARTHEZ – Délégué Syndical CFDT – jean-michel.barthez@cimpa.com – 06.73.01.03.18
CFTC: François GUITTON – Délégué Syndical CFTC – francois.guitton@cimpa.com – 06.81.46.35.71
CFTC: Stéphane DEL BOSQUE – Délégué Syndical CFTC – stephane.delbosque@cimpa.com – 06.80.02.76.75
FO: Agnès RAFFIN – Déléguée Syndicale FO – agnes.raffin@cimpa.com – 07.86.90.53.84