

Numéro 95

Août-Septembre 2014

Edition Marignane

La BUGADE

Journal d'information réalisé et édité par l'équipe syndicale
CFDT d'AIRBUS HELICOPTERS Marignane et La Courneuve



Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

-0,3 % en Juillet

(Sur 1 an : + 0,4 %)

Plafond Sécurité Sociale :

Plafond annuel : 37548 €

Plafond mensuel : 3129 €

(01/01/2014)

Allocations Familiales :

2 enfants : 129,35 €

3 enfants : 295,05 €

4 enfants : 460,77 €

+165,72 € par enfant sup.

(01/04/2014)

Handicapés (01/09/2013) :

Allocation adultes: 790,18 €
par mois (Versée sous
conditions)

Retraites Complémentaire

Valeur du point ALTEA :

0,4352 € au 01/04/2013

Valeur du point ABELIO :

1,2513 € au 01/04/2013

SMIC (01/01/2014) :

Horaire brut : 9,53 €

Mensuel : 1445,38 €

Mini mensuel AIRBUS

Helicopters : 1650 € au

01/01/14

Chômage : 3 424 400

(10,1% population active)

Valeurs au 29/08/14 :

Parité € / \$: 1,3171 ↘

Baril pétrole : 102,72 \$ ↘

Situation d'Airbus Hélicos, AHTS, HAS, sondage et +

Situation d'Airbus Helicopters :

En cette « rentrée des classes », nous espérons que vous avez pu profiter d'un **repos bien mérité**. La fin de l'année s'annonce ardue avec tous les enjeux à venir. Mais est-ce réellement différent des autres années ?

Notre PDG, **Guillaume FAURY** doit intervenir auprès des salariés le 16 septembre. Il nous apportera sa vision de l'entreprise et ses perspectives à court, moyen et long terme.

Le 30 juillet AIRBUS Group a présenté ses comptes «aux **marchés financiers**». À ce niveau globalement, tous les indicateurs sont « dans le vert ».

Les chiffres officiels d'AIRBUS Helicopters présentés le 31 juillet et qui sont donc **la référence**, donne une progression du **chiffre d'affaires**, du nombre **d'appareils livrés**, des dépenses de **R&D**, de **l'EBIT (+17,2%)** au premier semestre 2014 par rapport à celui de 2013. Il y a par contre une baisse en termes de **prises de commandes** et de **carnet de commandes**.

La **trésorerie** d'AIRBUS Helicopters n'a pas été communiquée. Pour autant celle d'AIRBUS Group est suffisamment conséquente ! D'ailleurs, lors du **Comité National AIRBUS Group** du 8 juillet 2014, **Marwan LAHOUD**, numéro 2 du groupe a été clair. « Le développement du X6 et du X4 n'est pas un problème de finance » ! A nous AIRBUS Helicopters, de démontrer notre capacité pour mener ces nouveaux développements.

Au-delà des chiffres, il est clair qu'un des grands enjeux est la réussite de la livraison des premiers EC175, ainsi que la

démonstration des capacités et fiabilité des machines en service. C'est essentiel pour faciliter le déclenchement de **nouvelles commandes**.

Sondage CFDT

Avant l'été nous vous avons donné la parole et vous avez été **2123 salariés** à nous répondre. Nous tenons à vous en remercier et vos réponses contribueront à bâtir **notre programme pour les élections à venir du Comité d'Etablissement de Marignane début 2015**.

Dans cette **BUGADE**, vous trouverez les **premiers résultats** de cette enquête. Pour mémoire, elle concernait votre vision sur les syndicats dans leur ensemble, sur leur rôle, sur les Instances de Représentation du Personnel et enfin sur les prestations actuelles du CE et sur nos **propositions**. Si ce sondage a pu être moqué par les organisations syndicales en charge aujourd'hui de la gestion du CE, cela n'engage qu'eux. Pour nous **CFDT**, nous ne prétendons pas détenir la vérité et avoir un retour concret des salariés, nous parait essentiel. Nous **n'avons pas peur d'affronter les critiques**, et nous en avons. Au contraire, cela **enrichit le débat** et c'est à nous d'en tenir compte ! Avec

2123 réponses, nous estimons que **le sondage est suffisamment représentatif** de la vision des salariés !

Elections AHTS (Training)

En juin nous avons évoqué le report des élections chez AHTS et l'incohérence des motifs donnés au niveau de la maison mère et en interne AHTS. Ce report peut être assimilé à une volonté d'écarter la **CFDT** dans les discussions à venir sur le futur de la filiale. Poser des questions pour comprendre la situation serait-il si gênant ?

Filiale HAS...

La décision doit être prise prochainement sur la réintégration ou non de la **filiale HAS** (ex SEGULA) des Milles dans la maison mère AIRBUS Helicopters. Pour les salariés, cela évitera le flou actuel sur ceux qui peuvent être mutés à Marignane et les autres. Tous auront enfin la même chance (voir Bugade de juin) et le même statut, c'est-à-dire le nôtre ! Pour autant les collègues ex HEULIEZ à Cerizay ne doivent pas être oubliés !

Les Secrétaires CFDT de Marignane et de La Courneuve, André GUILLEM et Yves BLANCHARD.



AIRBUS Helicopters

**Pour une CFDT Airbus Helicopters critique,
exigeante, constructive, autonome**



Apaiser l'atmosphère (*)

S'énervé et mettre la pression ne fait pas avancer le Schmilblick...



Dans notre monde survolté, nous nous trouvons fréquemment dans des atmosphères tendues, entourées de personnes facilement irritables. Comment garder sa sérénité ?

Quelqu'un nous agresse dès le matin, énervé par un problème. Le 1^{er} principe est de ne pas démarrer sur le même registre. Car, dès les premières minutes, il est possible d'infléchir la tonalité d'un échange. Commencer par prendre une grande respiration et rester calme aussi bien dans le regard que dans les gestes : beaucoup de choses se transmettent par le non-verbal. Ensuite, poser tranquillement quelques questions d'exploration. Comme pour calmer les clients furieux, on pousse notre interlocuteur à donner des réponses factuelles : Cela s'est passé quand, qui était présent, qui a dit quoi, etc. D'abord cela permet de mieux comprendre la situation, ensuite cette attitude d'écoute « non partisane » contribue à faire **tomber la pression** des émotions. Il est plus facile de chercher les réponses adaptées.

Un autre jour, un collègue nous critique **directement** en nous rendant responsable d'un problème. C'est pénible, car la discussion peut vite tourner à la joute verbale où chacun se défend et pointe du doigt les erreurs des autres. Il y a souvent beaucoup de peur ou d'exigence derrière ce comportement : la crainte de ne pas être parfait, et l'exigence que les autres fassent exactement ce que l'on attend. Là encore, apaiser l'atmosphère implique souvent de revenir aux faits, de reconnaître que notre collègue a fourni des efforts importants et de rappeler que l'on est tous dans le même bateau. Pointer du doigt un coupable est la dernière des choses à faire pour résoudre un problème. Dans un travail collectif, la réalité n'est pas binaire, avec d'un côté ceux qui ont raison et de l'autre ceux qui

ont tort. Il faut arriver à dépasser ce stade défensif primaire pour rentrer dans une tonalité d'échange plus constructive.

Une bonne piste pour créer un terrain plus apaisé est de se demander comment faire pour que le problème ne se reproduise pas. Cela peut amener à redéfinir ensemble les rôles, les attentes de chacun, la communication entre les personnes et même les plannings. **Tant de tensions naissent d'actions réalisées dans la précipitation, sans prendre le temps de travailler correctement ou de prévenir les personnes concernées.**

Quand on travaille en mode « surchauffe », la frustration de chacun est telle que, lorsque tout ne se déroule pas comme prévu, les personnes attaquent, comme la pieuvre jette son encre pour se protéger. Dans les entreprises aujourd'hui, un nombre grandissant de personnes sont à fleur de peau, elles n'ont plus en elles le matelas amortisseur leur permettant de rester calmes sous la pression. Les discussions s'enflamment vite. Ecrit dans un e-mail, l'énervement semble encore plus violent, car rien ne vient nuancer ou atténuer les propos de la personne que l'on verrait en face-à-face.

Aujourd'hui, de plus en plus de choses se jouent sur la relation : elle seule peut créer du lien, fluidifier et adoucir l'effet des rythmes de travail. Qui saura calmer le jeu et remettre un peu de sérénité et d'humour ? Savoir créer les conditions de l'échange, écouter avec respect et apaiser l'atmosphère deviennent des compétences déterminantes.

Pour poursuivre le débat, contacter **Didier HACQUART**, Coordinateur AIRBUS Group

(*) Entreprises et Carrières n°1199 du 1^{er} juillet

La CFDT, le 1^{er} syndicat en France chez les cadres : <http://www.cadrescfdt.fr>

Compétitivité et efficacité ?...

Soyons efficaces et cela nous rendra compétitifs !

A l'heure où se sont engagées les premières discussions avec la Direction et les organisations syndicales représentatives sur la compétitivité il faudrait sans doute parler auparavant d'efficacité.

Pourquoi faire venir des salariés le dimanche au nom des urgences en Piste, pour leur refuser en final l'accès de l'établissement ? Outre le fait que les salariés n'étaient pas spécialement

heureux de venir un dimanche, l'incompréhension a été totale lorsqu'ils ont été refoulés au poste de garde suite à un manque d'autorisation... Il sera compliqué de leur demander de venir une autre fois. Que devient la **crédibilité de la hiérarchie** sur l'impérativité du dimanche, suite à ce dysfonctionnement ?

Ne faudrait-il pas un « **cadre de permanence** » habilité à régler ce type de problème ?

Astreintes, suite...

Un cadre légal pour les astreintes !

Depuis des mois, la CFDT réclame une négociation sur les astreintes.

Au-delà de la nécessaire revalorisation des indemnités, il est essentiel de clarifier formellement **ce qui relève des astreintes et ce qui ne peut pas relever des astreintes.**

Un salarié ne peut pas être en astreinte toute

l'année, comme il ne peut pas l'être pendant ses congés payés.

Les astreintes ne sont pas là pour pallier à une organisation du travail déficiente, et ne doivent pas être détournées de leur finalité. La négociation est prévue dans le relevé de décisions sur la compétitivité. **Face aux dérives, pour la CFDT, il y a urgence !**

Budget du CE de Marignane : refus de transparence sur la gestion...

Dans la BUGADE de juin, nous étions **optimistes** sur la **première avancée** pour avoir plus de transparence sur la gestion du CE. Suite à nos différentes interpellations, nous allons enfin avoir une réunion le **22 juillet** avec le Commissaire aux Comptes et les élus gestionnaires du CE qui devaient répondre enfin à nos questions.

Le **10 juillet**, les gestionnaires ont annulé la réunion. Nous nous en sommes inquiétés par un nouveau courrier avec copie à l'Inspection du travail.

La veille du CE nous avons reçu un courrier du **Directeur d'établissement**, Président du CE, qui renvoyait les élus à se rapprocher du Secrétaire du

VOLIB...

Après les congés, l'heure est à remplir les dossiers VOLIB pour se faire rembourser.

Rappelons que VOLIB qui est un **véritable plus** pour les salariés a été mis en place **sous la pression** de la **CFDT**. Nous proposons en effet, en 2011, une plus grande liberté de choix pour nos vacances qui ne soit pas limitée aux seules agences de voyage du CE. Mais années après années, les gestionnaires ont imposé **arbitrairement des restrictions**. Si on s'appuie sur la brochure diffusée aux salariés en juin dernier, il

Restaurants, Et pourquoi pas ?

Seuls **36,6 % des salariés**, d'après notre sondage trouvent que les prix aux restaurants d'entreprises sont raisonnables. Une forte majorité a noté **l'augmentation sensible des prix** et **35 % estiment qu'ils doivent baisser**.

Le sujet n'est pas nouveau, et si globalement nous n'avons pas à nous plaindre de la qualité de la restauration à Marignane, il n'en demeure pas moins qu'il y a un problème sur les prix, parfois sur les choix, etc. Pour améliorer la **qualité de la**

ESOP 2014 ????????

Nous avons tous reçu avec nos fiches de paye les formalités pour le plan ESOP 2014. Le site internet pour adhérer devait s'ouvrir. Et puis, tout d'un coup on nous annonce que tout est suspendu puis annulé par décision du Conseil d'Administration d'Airbus Group le 30 juillet.

Par contre, nous apprenons par la presse, que Tom ENDERS croit lui, en notre entreprise car il a racheté cet été **11 000 actions pour un montant de 490 000 €...** Il en détenait déjà 20880 (1,42 millions d'€).

Travaux du futur BE et les arbres...

Lors de la présentation du projet du futur BE, il nous avait été assuré que les arbres protégés (cèdres) seraient préservés. Malheureusement cela n'a pas été le cas et tout a été coupé. La **CFDT** est

CE. Rappelons, qu'il est garant du bon fonctionnement de l'institution.

Nous nous sommes émus de cette attitude et avons dénoncé dans une déclaration en séance plénière, les **manœuvres dilatoires** qui conduisent mois après mois au **report** des réponses que se doivent **légalement** d'apporter les élus gestionnaires aux **élus CFDT du CE**. En séance plénière le représentant FO a annoncé qu'il n'y aurait **jamais de réunion** !

Dont acte ! Bien évidemment, nous n'allons pas en rester là. Encore une fois, 27 millions d'€ ne peuvent pas être gérés **en catimini** et de **manière hégémonique** par FO et CGC.

s'avère que le montant moyen VOLIB redistribué est de **555 € par salarié utilisateur** en moyenne. Nous sommes donc très loin du plafond de 1400 €...

Par ailleurs, nous rappelons que le CE à dégager un résultat de plus de 4 Millions d'€ en 2013.... Donc les marges de manœuvre financière existent. Quelle est alors la logique à vouloir limiter à **4 dossiers par an** par salarié ? A refuser la prise en compte des **voitures de location**, etc. ?

prestation qui relève de **choix** au niveau du **cahier des charges** notamment et du **choix du prestataire**, pourquoi ne pas mettre en place un **cahier de doléances**, accessible aux salariés. Cela permettrait de mieux cerner les vraies attentes des salariés.

Mais-est-ce la préoccupation des gestionnaires actuels qui de toute façon ne réunissent jamais la **Commission Restaurant** du CE ?

Les salariés aimeraient aussi pouvoir croire dans leur entreprise comme peut le faire notre PDG... A minima, pour des montants bien moindres (!! ils restent intéressés par un ESOP, même revu en 2014...

Profitons-en pour rappeler, que la Direction nous doit toute la transparence sur le montant des **LTIP** (Long Term Incentive Plan) **versé en 2014 à nos dirigeants et cadres hors statut**, Pour mémoire, c'est le système qui a remplacé les **stocks options**.

intervenue sur ce point lors du CE du 28 août. Espérons cependant que d'autres seront plantés comme annoncé, avant que notre site ne soit qu'un univers de béton.

27 millions d'€ gérés en catimini...

Pourquoi restreindre VOLIB ?

Cahier de doléances aux restaurants ?

ENDERS achète 11 000 actions cet été...

Domage pour les arbres...

A l'honneur notre Directeur d'Etablissement, Gérard GONINET, dans Les ECHOS du 20 août, suite à sa nomination comme **Président d'Immobilier Méditerranée** (3F- Groupe SOLENDI) qui gère plus de **4500 logements...**

2123 réponses au sondage CFDT !

2123 salariés ont répondu au sondage organisé en juin/juillet par la CFDT. Il concerne **84,5 % d'hommes et 15,5% de femmes**. Ils se répartissent entre **16,7 % de cadres et 83,3 % de non-cadres**. **25,23 % sont non syndiqués**.

4,5 % des salariés estiment que **les syndicats ne servent à rien**. **12,25 %** les trouvent **trop politisés**.

59 % des salariés ne savent pas que la CFDT est le 1^{er} syndicat de cadres en France. Et si !...

Vous êtes plus de 60 % à trouver la CFDT à l'écoute et « proche du terrain ». Sur la **BUGADE**, **3,33 %** des salariés pensent que ce n'est que la **propagande** et qu'elle n'apporte rien, mais vous êtes **74,5 % à la trouver utile !**

Sondage CFDT, prestation du CE : les bons scolaires

Par rapport à notre sondage, vous êtes **7,62 %** des salariés à trouver le système actuel satisfaisant. Par contre vous êtes **28,1 % à trouver les prix de la papèterie du CE trop élevés**.

Vous êtes enfin **64,3 % à souhaiter une plus grande liberté de choix**, c'est-à-dire un bon d'achat à dépenser dans le magasin de son choix.

Outre le fait que la Papèterie du CE comme nous le dénonçons chaque année est choisie dans **l'opacité la plus totale et sans appel d'offres** sur un **marché captif de 400 000 €** (plaquette CE de juin 2013) les réponses des salariés confirment que **le système actuel ne répond pas aux attentes des salariés**.

Prix pour des références identiques :

	CE	Leclerc Vitrolles	Carrefour Vitrolles
Ardoise Velleda avec feutre	3,55 €	1,30 €	1,25 €
Calculatrice simple	6 €	2,10 €	
Canson	2,40 €		1 €
Compas	4,50 €	2,60 €	1,70 €
Crayon Bic HB sans gomme	0,65 €	1 € les 4	1 € les 4
Effaceur	0,90 €	2,95 € les 12	
Feutres coloriage Bic x18	3,90 €	1,85 €	1 €
Gouache Lef & Bourgeois 10 tubes	6 €	2,30 €	
Porte vues 60p	5,70 €	2,25 €	2,20 €
Stylo 4 couleurs Bic	2,70 €		1,33 €
Stylo Bic (lot)	13,90 € les 20	2,95 € les 27	1€ les 5
Colle UHU	0,70 €	2,95 € les 5	3,95 € les 8

Fournitures, jusqu'à 2 fois plus chères et plus au CE !



AIRBUS Helicopters

Nous sommes sur le Web :

<http://www.cfdt-airbushelicopters.com>
<http://www.cfdt-airbusgroup.com>

Sur **Twitter** : @cfdteurocopter
 Sur **Facebook** : CFDT Eurocopter

Prendre contact avec nous :

A Marignane :
ma-cfdt.syndicat@airbus.com

A La Courneuve :
syndicat-cn-cfdt@airbus.com

Connaitre les Instances de Représentation du Personnel (IRP) : les Délégués Syndicaux (DS)

En 2015, se dérouleront les élections des représentants du personnel à Marignane et à La Courneuve. BUGADE après BUGADE nous nous proposons de vous expliquer le rôle des différentes instances. Après, le CE en mai, les DP en juin, le CHSCT en juillet, nous abordons aujourd'hui celui le rôle des Délégués Syndicaux (DS).

Chaque **syndicat représentatif** dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un **Délégué Syndical (DS)**. Le nombre de DS dépend des effectifs (4 pour Marignane, 1 pour La Courneuve.).

Les syndicats qui ont obtenu des élus en CE dans au moins 2 collèges distincts dont celui des ouvriers et employés bénéficient d'un DS supplémentaire. Le mandat peut être cumulé avec d'autres mandats (Délégué du Personnel,

Elu CE, Elu CHSCT). Nommés par leur syndicat, les Délégués Syndicaux exercent un rôle de **représentation du syndicat** auquel ils appartiennent et de **négociateurs des accords collectifs**.

Dans les entreprises qui ont 2 établissements distincts (Marignane et la Courneuve) et plus de 2000 salariés, le Syndicat désigne un **Délégué Syndical Central (DSC)**. Il coordonne l'action syndicale sur les 2 établissements et il est le **représentant de l'organisation syndicale vis-à-vis de la Direction, dans l'entreprise**.

L'accord de Droit Syndical EADS prévoit au-delà du code du travail, la désignation d'un **Délégué Syndical Adjoint**.