



Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

+ 0,3 % en décembre

(Sur 1 an : + 0,7 %)

Plafond Sécurité Sociale :

Plafond annuel : 37548 €

Plafond mensuel : 3129 €
(01/01/2014)

Allocations Familiales :

2 enfants : 128,57 €

3 enfants : 293,30 €

4 enfants : 458,02 €

+164,73 € par enfant sup.
(01/04/2013)

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 01/01/13

Chômage : 3 224 600

(10,3% population active)

Valeurs au 31/01/14 :

Parité € / \$: 1,35196 ↘

Baril pétrole : 97,87 \$ ↘

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



AIRBUS Helicopters

AIRBUS HELICOPTERS sur la voie de la transformation...

La restructuration du Groupe EADS en AIRBUS GROUP se poursuit avec le **27 janvier** l'annonce des suppressions de postes par sites. Par ailleurs, nous savons désormais, que la Direction « grâce » à son plan envisage **815 millions d'€** d'économies récurrentes, ce qui la rapprochera un peu « plus rapidement » de son objectif de 10 % d'EBIT en 2015... La **CFDT** au niveau d'**AIRBUS GROUP** a publié et diffusé à près de **40000 exemplaires** un **manifeste** sur sa vision de la restructuration et ses **propositions**. Il est toujours disponible sur **intranet** et **internet**.

La négociation sur le **Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA)** se poursuit et devrait être finalisée le 11 février. Le dispositif est basé sur le **DAFC** qui été appliqué à Eurocopter pour EccoLean La **CFDT défend** un tel dispositif destiné à être utilisé lors d'un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)** ou un **Plan de Départs Volontaires** (type EccoLean).

AIRBUS HELICOPTERS n'est pas dans le plan des **5800 suppressions de postes** dans le groupe et nous ne pouvons que nous en réjouir. Le DCAA n'est donc pas applicable **dans ce cadre** et nous **ne réclamons pas** à rentrer dans un PSE qui serait synonyme de **graves conséquences** pour toutes les catégories de salariés et qui serait incompatible avec une **bonne politique salariale** en 2014 et dont la négociation ne devrait pas tarder comme l'a demandé la **CFDT** au CE de fin janvier !

La **CFDT** reste ouverte à toutes dispositions qui permettraient de faciliter la **solidarité groupe AIRBUS** et l'embauche des intérimaires en fin de contrat.

Manifestement suite au discours pour les vœux de Guillaume FAURY, « **le changement c'est (enfin) maintenant !** »... L'arrivée de nouveaux managers doit donner un **nouvel élan** à l'entreprise et doit accompagner un **changement de culture**. Nous sommes certainement à **la fin d'un modèle**. Cette **transformation** ne sera possible qu'avec un **dialogue social fort** avec les organisations syndicales représentatives.

Rien ne se faisant aussi sans **les femmes et les hommes qui ont fait notre entreprise**. Il faut que chacun s'y retrouve et soit le cas échéant accompagné.

Si nous sommes critiques sur le plan de **Tom ENDERS** pour AIRBUS GROUP, nous avons cependant noté avec intérêt dans sa lettre de vœux « **qu'il faut miser sur autre chose que des PowerPoint, les process ou le politiquement correct** » et « **qu'il faut éviter**

les comportements suivistes »... Il rappelle aussi que « **si certains apports des salariés sont moins visibles que d'autres, ils n'en sont pas moins indispensables** ».

Travailler sur le X4 ou le X6 est en effet aussi essentiel pour l'entreprise que de travailler sur les appareils dits « plus anciens » mais qui nous font vivre. Il importe donc que **le travail de chacun soit reconnu**.

Rappelons cependant que **l'exemplarité** doit venir d'en haut et que **les discours** et intentions doivent être en phase avec les **actes**.

Au-delà, la situation de notre entreprise telle que décrite par Guillaume FAURY est globalement bonne sur le plan économique et en termes de livraisons et commandes. Il n'y a pas lieu de dramatiser la situation, même si comme chaque année de grands challenges sont devant nous !...

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

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



Êtes-vous proche du burn out ?



Pour la CFDT Cadres, l'urgence est de reconnaître en amont les organisations du travail susceptibles de l'engendrer

Burn out ou comment exprimer la souffrance extrême dans certaines situations professionnelles. Un terme sur toutes les lèvres dès qu'apparaissent des **situations de tension**. Les **cadres** sont particulièrement concernés, même s'ils ne sont **pas les seuls**. Nos enquêtes estiment que près **d'un cadre sur 10** serait en situation de burn out.

Si les médecins du travail savent décrire les signaux pathologiques d'alarme, les collègues de travail en proximité ont également un rôle à reconnaître. Ils perçoivent les dérives qui peuvent conduire au burn out : **charge de travail excessive, injonctions paradoxales, gabegie procédurière, reporting, conflits d'éthique et de loyauté, fragmentation du travail** qui conduisent celui qui veut bien faire son travail, à en faire toujours plus. Ce sont alors de **longues journées de travail** qui mettent en péril les **équilibres personnels**.

Or, les temps d'évaluation du travail ne permettent pas d'exprimer ces conditions de travail et les tensions qu'elles engendrent. La **gestion virtuelle à distance** l'emporte sur les signaux réels qui viennent du terrain. Les temps de débriefing collectifs et individuels sur le

travail sont quasi inexistantes. Où parle-t-on de **l'organisation du travail**, des ajustements qu'il faut faire au quotidien pour répondre à l'attente de la hiérarchie ? Si question il y a, elle se pose souvent à propos d'un individu et dans le registre limité du stress, de la violence et de la souffrance ? Cela ne suffit pas pour combattre les causes du burn out !

Pour la **CFDT Cadres**, l'urgence est de reconnaître en amont les organisations du travail susceptibles de l'engendrer. Débattre de l'organisation du travail, c'est concevoir le travail dans son ensemble : un lieu quotidien de confrontations qui peuvent être fécondes sous réserve qu'elles soient abordées dans les **trois dimensions du travail** : individuelle, celle de groupe et celle de l'organisation. Les canaux habituels d'expression des problèmes : manager de proximité, médecin du travail, délégués syndicaux, Instances Représentatives du Personnel ne sont pas suffisants pour permettre cette expression sur le travail.

Le burn out pose ainsi la question des lieux de dialogue professionnel : mise à plat du travail réel, arrangements quotidiens, logiques individuelles, croisement des compétences, etc. Parallèlement, il faut rendre possible une [alerte professionnelle](#) sur les situations les plus graves. Bref, à l'heure où nous célébrons les bienfaits des lois Auroux, reposons-nous la question des [lieux d'expression sur le travail](#) qui, depuis 1982, a bien changé.

Pour poursuivre le débat, contacter [Didier HACQUART](#), Coordinateur AIRBUS Group

Modernisation de l'établissement, le hangar P

Lumière du soleil au hangar P

Les salariés de la **chaîne Super Puma** ne peuvent qu'apprécier les **nouvelles portes** du hangar qui apportent de la clarté.

Ils bénéficient désormais d'une **lumière naturelle** toute la journée et une meilleure

étanchéité (à venir !) devrait limiter le **froid l'hiver**.

Si le changement des portes était rendu nécessaire par la **vétusté**, le fait d'améliorer « en plus » les conditions de travail ne peut qu'aller dans le bon sens...

Plus de transparence dans la gestion du CE...

La transparence des comptes des Comités d'Entreprise devrait notablement progresser grâce au projet de loi en cours d'examen sur la démocratie sociale. Les CE « importants » comme celui de notre entreprise devront obligatoirement désigner un **Commissaire aux Comptes**. Ils devront par ailleurs mettre en place une **commission des marchés** qui déterminera les **critères de choix** des fournisseurs et prestataires ainsi que la procédure d'achat de fournitures, services et de

travaux.

C'est sous la **pression de la CFDT** que les gestionnaires CGT-FO et CFE-CGC du CE ont finalement désigné un **commissaire aux comptes** pour un audit et **non pas pour la certification des comptes**. Une future **commission des marchés** sera aussi nécessaire, car cela concerne **plusieurs millions d'euros** par an (restauration, travaux, papèterie, etc.).

A suivre !

Certification de l'EC175 !

Bravo !

L'EC175 est officiellement certifié et c'est une bonne nouvelle de début d'année pour AIRBUS HELICOPTERS. C'est une **étape majeure** du programme et l'enjeu est désormais la livraison des appareils à nos clients. Il faut saluer les efforts fournis par tous ceux qui ont été très

mobilisés ces derniers mois pour la certification, et ceux qui le sont déjà pour les livraisons à venir !

Encore une fois les salariés savent se mobiliser et la Direction ne doit pas l'oublier !

Réflexion du jour : Miser sur les hommes, pas sur les process (*)

1^{ère} étape : se poser la question de savoir si l'on construit une organisation sur des hommes ou sur des process.

Aujourd'hui la Qualité ne doit plus seulement être un enjeu de procédures. Si le désordre est un risque pour l'entreprise, l'ordre absolu est aussi un état mortifère : elle pourrait mourir d'une vision

trop formelle de la qualité qui étoufferait la créativité des salariés.

Les dirigeants doivent déterminer à quel point ils arrêtent de développer des procédures pour laisser leur autonomie aux collaborateurs.

(*) Les Echos 28/11/13

Hélicoptères ou Process ?

Compétitivité d'Airbus Helicopters...

La compétitivité est une notion « à la mode actuellement » dans l'entreprise. Très souvent la compétitivité se résume au **coût du travail**. Pour la **CFDT**, c'est une **vision très réductrice, voire caricaturale** qui peut masquer les vrais problèmes :

Pour la **CFDT**, afin d'améliorer la **compétitivité d'AIRBUS HELICOPTERS**, il faut s'interroger :

- Sur les raisons de nos retards sur l'EC175.
- Sur les raisons des problèmes techniques rencontrés ces 2/3 dernières années sur l'EC225, l'EC135, Ecureuil B3e, etc.
- Sur les résultats des enquêtes clients.
- Sur les raisons pour lesquelles AGUSTA développe une nouvelle gamme en très peu de temps.
- Sur les attentes clients et sur ce que nous

sommes capables de proposer pour faire la différence avec la concurrence.

- Etc.

La CFDT soutiendra toutes les initiatives et réorganisations qui prennent en compte **ces problématiques** pour améliorer notre compétitivité par rapport à nos concurrents.

Pour la **CFDT** il est essentiel de **faire la différence** par la qualité et les performances de nos machines, avec une gamme qui correspond aux attentes ainsi que par le service support offert à nos clients.

Pour cela, il faut une **motivation** et **le bien-être des salariés à tous niveaux**, et si on arrive à résoudre nos problèmes, la compétitivité économique suivra !...



Résumer la compétitivité au coût du travail serait une erreur de stratégie.

Réorganisation des activités d'ingénierie ED - ET

Comme expliqué dans cette BUGADE, la **CFDT** soutiendra les évolutions d'organisations qui iront dans le sens **d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise** si elles tiennent compte des **expériences passées** bonnes ou mauvaises.

Pour autant, la Direction se doit de prendre les **aspects humains** dans ses réorganisations et particulièrement lorsqu'elles sont d'ampleur comme celle de ET – ED. Par ailleurs, les accords sociétés existent et doivent être appliqués. C'est pourquoi en CHSCT nous avons rappelé **l'accord EADS sur le stress** qui doit s'appliquer lors de telles réorganisations.

Pour la **CFDT** tout salarié impacté par la réorganisation doit avoir une **visibilité claire sur son avenir** et ne doit pas « **se chercher un nouveau poste** », ce qui est **inadmissible**. Les salariés ne doivent pas non plus être impactés dans leur **progression de carrière** par un changement d'organisation décidé « en haut ». La **CFDT** rappelle par ailleurs, qu'en **Allemagne**, les organisations syndicales doivent **se positionner au cas par cas** sur la situation professionnelle de **chacun des salariés** concernés **avant et après** la nouvelle organisation.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de difficultés.

Derrière une organisation, il y a des hommes et des femmes...

La saga du TER...

La **CFDT** est intervenue à nouveau auprès du Président de la Région PACA, **Michel VAUZELLE**, qui finance le TER et auprès du PDG de la SNCF, **Guillaume PEPY** qui les met en œuvre.

Si le service était arrivé à un niveau acceptable, force est de constater **une très forte dégradation** ces derniers mois : retards, suppressions de trains, rames bondées, etc. les salariés « craquent » et finissent par renoncer à ce TER.

La **CFDT** apporte son soutien à **l'équipe de la**

logistique qui gère au mieux les problèmes de transports TER et bus, tout en rappelant, qu'elle n'est pas responsable des retards de la SNCF !

Ces salariés ne doivent pas subir toutes les colères, même si elles sont **légitimes** des usagers des transports. Par contre nous demandons à la Direction de soutenir nos actions auprès des instances décisionnaires pour améliorer le service du TER.

Nous vous tiendrons informés des **réponses** qui seront faites ou pas à nos courriers.

TER et salariés en colère...

Condamnés à subir la pluie et le mistral?

Les 2 heures du Forfait dans le quota !

5804 suppressions de postes dans AIRBUS GROUP



cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AIRBUS Helicopters

Nous sommes sur le Web :

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

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

Nous contacter :

Pour Marignane :
ma-cfdt.syndicat@eurocopter.com

Pour La Courneuve :
Syndicat-CN-CFDTEurocopter.com

Et nos gardiens ?

Ils ont un métier difficile et pas toujours compris des salariés. Si en France, ce service a été sous-traité depuis de très nombreuses années, ce n'est pas le cas chez nos collègues d'ECD. Pour autant, nos gardiens à

Marignane doivent-ils subir les intempéries, et notamment ces derniers temps la pluie ? Ne faudrait-il pas envisager des abris ? Nous posons formellement la question à la **Direction de l'Etablissement**.

Non – Cadres forfaités, suite... ?

Lors de la réunion des **Délégués du Personnel** du 29 janvier, la **CFDT** a rappelé qu'en **2007**, suite à une de ses questions, la Direction avait répondu que **les 2 heures du**

forfait reentraient dans le quota des heures supplémentaires annuel. La **CFDT** redemande donc l'application concrète de cette réponse pour **les non-cadres forfaités !**

Transformation d'EADS en AIRBUS Group : Suppressions d'emplois à Toulouse, aux Mureaux, à St Médard en Jalles, à Elancourt, etc.

Lors du Comité d'Entreprise Européen du 27 janvier à Toulouse, la Direction d'**AIRBUS GROUP**, a précisé la répartition des **5804 suppressions de postes sur 3 ans**.

Les sites français d'ASTRIUM et CASSIDIAN impactés

Les 309 suppressions de postes aux Mureaux (Astrium), 411 à Elancourt (Astrium et Cassidian), 213 à Saint Médard en Jalles (Astrium), 396 à Toulouse (Astrium), 109 « autres » représentent entre **12 et 19 %** des effectifs des sites concernés dont 25 % d'intérimaires et CDD.

Sans oublier les fonctions « corporate »...

Les fonctions dites « Corporate » sont, elles impactées, à hauteur de **253 salariés** en France, répartis essentiellement sur les sites de Montmorency, Suresnes, Toulouse et Les Mureaux. Comment les **Services Partagés**, lourdement touchés, vont-ils pouvoir continuer à fonctionner alors qu'ils sont déjà en surcharge ? Aucune information sur les futures organisations n'a été communiquée.

Un plan d'économies enfin chiffré, mais...!

En préambule, La Direction a répondu à la question de la **CFDT** qui était restée sans réponse lors du Comité d'Entreprise Européen du 9 décembre. Le plan d'économies récurrentes, est évalué à **815M€** se décomposant en 241 M€ pour CASSIDIAN et 574 M€ pour ASTRIUM. La Direction devra préciser comment elle arrive à ce chiffre...

Quelles Synergies ?

40% des suppressions de postes seraient dues aux « synergies » dégagées par le rapprochement d'ASTRIUM et CASSIDIAN. Mais à ce jour, si la Direction donne des chiffres, elle reste dans l'incapacité de préciser la **nature concrète de ces « synergies »** et quels postes sont supprimés.

Totale Incompréhension chez ASTRIUM

L'activité d'ASTRIUM en France est particulièrement impactée que ce soit sur les activités Lanceurs (Ariane), Satellites ou Missile Stratégique (M51). **L'incompréhension** est totale et la situation présentée par la Direction en **total décalage** avec les derniers contrats obtenus sur les Satellites, Ariane 5, Ariane 5ME et Ariane 6. On ne peut que s'étonner de la vision pessimiste et du manque d'ambition de la Direction qui n'envisage qu'une activité à la baisse sur 2014 – 2018.

Fortes inquiétudes chez CASSIDIAN

Au-delà des suppressions de postes dans les activités d'engineering alors que des ressources manquent en développement, s'ajoutent la cession de la société **Tests et Services** et la « *recherche d'un investisseur* » pour le site de **Val de Reuil (27)**. Le seul point positif, est le renforcement en effectifs de la branche Cyber Sécurité, sans que l'on sache si cela se fera par les mobilités internes.

Toujours le flou sur l'organisation A400M

Le flou reste entier sur le sort à terme des salariés qui travaillent actuellement sur l'A400M à Toulouse. La notion de transfert de l'activité Toulousaine reste vague, comme la réintégration des salariés concernés dans AIRBUS Civil Aircraft.

Pendant ce temps l'action AIRBUS Group monte...

Les annonces ont cependant rassuré à priori « les marchés financiers », puisqu'en 3 jours, l'action a regagné de + 3,7 % dès le 28 janvier...

Pour la **CFDT**, si ce Comité d'Entreprise Européen a permis d'avoir des précisions sur les sites concernés par la restructuration, il a apporté peu d'éléments nouveaux sur la réelle stratégie du groupe et sur la pertinence du plan de restructuration.