



Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

+0,4 % en Août

(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 25/09/14 :

Parité € / \$: 1,2721 ↘
Baril pétrole : 91,56 \$ ↘

Discours du PDG, les compétences, le CE, et +

Situation d'Airbus Helicopters : HAS...

Notre PDG Guillaume FAURY s'est donc exprimé « à guichet fermé » devant les salariés. Son discours était attendu.

Par rapport à son intervention sur la situation d'Airbus Helicopters nous n'avons pas grand-chose à rajouter à ce que nous écrivions dans notre édito de septembre. Il a été clair vis-à-vis de ceux qui répandaient la rumeur d'un **plan social**. **Ce n'est pas d'actualité !**

Certes il nous faut gagner **quelques gros contrats essentiels** pour notre activité à moyen terme. Il nous faut réussir notre renouvellement de gamme auprès des clients avec les livraisons des EC175 et EC145T2

Par rapport à la **compétitivité** s'il a parlé de **temps de travail** et de **rémunération**, comme déjà développé dans ces colonnes, cela ne peut pas se résumer à ces 2 points. La compétitivité passe aussi par le fait **d'offrir le meilleur appareil avec le meilleur service au meilleur prix au client**. Cela signifie de nombreux chantiers, dont certains sont initiés par le plan de transformation. Cela ne peut se faire qu'avec les hommes et les femmes de cette entreprise et nous renvoyons à notre article sur les valeurs (cf. page 2).

Compétences ou ?...

A plusieurs reprises nous avons posé la question de savoir si dans cette entreprise il fallait mieux avoir des **compétences** ou des **connaissances** (l'ami de l'ami) ? On peut parfois s'interroger... Pour la **CFDT**, Les pratiques d'une autre époque peuvent aujourd'hui conduire l'entreprise à la catastrophe.

Nous en parlions en septembre. Les salariés de HAS les Milles vont donc, comme nous l'annoncions, être intégrés avec le **statut Airbus Helicopters** sur le site de Marignane, suite à la fermeture des Milles. Nous n'oublions pas aussi les salariés HAS de Cerizay (**ex HEULIEZ**) dont l'activité est maintenue voire renforcée.

Le CE de Marignane...

Nous ne répondrons pas aux accusations de « **mensonges, suspicion, démagogie** » par rapport à nos actions sur le **fonctionnement du CE**. Nous nous sommes exprimés à nouveau en séance plénière le 25 septembre. A contrario, **n'est-ce pas le refus de répondre à des questions précises qui crée la suspicion ?** Toutes nos interventions et questions sont disponibles sur notre blog et sur l'intranet syndical.

Le CE suite...

Comme le mois précédent nous continuons à vous informer sur le résultat de notre sondage sur le CE. Votre avis est important et il enrichit nos réflexions pour le programme que nous vous présenteront en mars 2015 pour les prochaines élections. Ce

mois-ci nous parlons du **Complexe Sportif** et des **jouets de Noël** pour nos enfants.

L'apprentissage

Cette année AIRBUS Helicopters n'accueille **pas d'apprentis mineurs** sur le site. Les explications sont souvent **contradictoires**, chacun se renvoyant la responsabilité. Pour la **CFDT** cette situation a mis en **difficulté des élèves potentiels** et leurs parents. C'est indigne de notre entreprise qui vante partout l'apprentissage. La **CFDT** demande à ce que tout soit mis en œuvre pour la rentrée 2015 pour l'accueil des mineurs.

Enfin...

Nous avons eu la tristesse de perdre notre ami **Pascal BASSEZ** le 6 septembre. Il est parti trop tôt à 56 ans. Nous saluons à nouveau le camarade et le militant qu'il a été à nos côtés et le digne représentant des valeurs humaines que nous défendons.

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

Cfdt: EN FINIR AVEC L'INVASION DU REPORTING
CADRES

Le « management par les valeurs », une vraie religion ? (*)

Créons les conditions du travailler ensemble

Le management par les valeurs s'est développé dans les entreprises en réponse à l'**hypertrophie du prescrit**, c'est-à-dire à l'omniprésence et à la précision des **règles de comportements** et de **procédures** héritées du Taylorisme et du Business Process Engineering ». En cela il s'agit de préférer l'entreprise gérée par ses **vraies valeurs**, plutôt que l'entreprise gérée par ses **mauvaises règles**.

Le management par les valeurs prend acte du fait que dans une économie de la connaissance, très axée sur le service aux clients et caractérisée par l'évolution rapide des technologies et des produits, la versatilité de la demande et la multiplication des aléas, **tout ne peut pas être prévu et codifié à l'avance** : c'est la **créativité**, l'**initiative** et la **capacité d'adaptation** des salariés sur le terrain qui fait la différence.

Mais comme beaucoup d'approches managériales venues d'autres contrées, l'importation s'accompagne souvent de **perversion**. L'un des signes les plus évidents est la dérive de l'**évaluation professionnelle**, qui s'est d'abord décentrée des résultats vers les comportements, puis vers le « respect des valeurs ». A tel point que parfois, l'adhésion aux valeurs finit par constituer l'un des critères, à parité avec la performance, pour déterminer « les talents » ou autres « hauts potentiels », à la faveur de conclave qui ne brillent ni par leur ouverture, ni par leur transparence.

En fonction de sa mise en œuvre, le management par les valeurs peut donner le meilleur ou le pire.

Se garder de l'irrationnel : Ceux qui vantent les mérites de l'**individualisme forcené** commettent une erreur de raisonnement. Ils

Bleus de travail...

Les **élus CFDT** au CHSCT sont intervenus à plusieurs reprises sur le problème des **bleus de travail** notamment dans le secteur du montage des ensembles mécaniques.

Alors que les bleus de travail sont des EPI et donc **obligatoires**, « la logistique » ne suit pas pour le **lavage** et le **remplacement** des vêtements suite à usure. Des salariés se retrouvent au mieux avec des bleus troués, au pire avec des vêtements personnels. Puisque le problème ne se règle pas au niveau opérationnel

Congés et respect des accords !

La Direction veut imposer la prise de **tous les congés** avant le 31 décembre 2014.

Pour la **CFDT**, si cela est légal pour les congés principaux, il en est autrement pour la **5^{ème} semaine** et les **congés d'ancienneté**.

Imposer cela revient à remettre en cause la **convention collective** de la Métallurgie sur le

oublier que l'**expérience collective** et les systèmes organisationnels influencent très fortement le comportement des individus et des organisations.

Eviter les conflits éthiques : La **souffrance éthique**, c'est la souffrance ressentie par une personne à qui l'on demande d'agir en opposition avec ses **valeurs professionnelles, sociales ou personnelles**. La **finalité du travail** et son **organisation** peut être à l'origine d'un conflit de valeurs.

Construire le terreau commun : Il n'y a pas de valeur sans discussion, sans controverse sur les valeurs. C'est dans la confrontation avec les collègues que les valeurs de chacun peuvent trouver un prolongement collectif. Au débouché de cette controverse, les salariés donnent du sens à leur travail en rapport avec la stratégie, l'organisation, les modes de régulation, de management.

Préférer l'incarnation à l'incantation : Les valeurs de sens **comme le respect, la confiance, l'autonomie, l'utilité sociale, la reconnaissance et la qualité des relations** sont des facteurs essentiels au bien-être des salariés. La **qualité de vie au travail** résulte de la dialectique plus ou moins harmonieuse entre les valeurs affichées par l'entreprise et celles vécues par les salariés. **Mais les valeurs ne se « managent » pas, elles s'incarnent !** Ce qui fonde la vraie identité d'une entreprise, ce sont les **valeurs vécues** plus que celles déclarées, les **valeurs partagées**, d'avantage que celles promues... **A méditer !**

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

(*) *Les grands dossiers des Sciences Humaines (Sept – Oct – Nov 2014), **Changer le Travail**, extraits*

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

Des bleus de travail usés jusqu'à la corde ?

Respect de l'accord sur le CET !

la **CFDT** a saisi l'instance officielle du CHSCT. La **CFDT** défend l'**obligation du port des EPI**, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, mais il faut que celle – ci s'en donne les moyens !

Plus positif, suite à une autre intervention de la **CFDT**, il a été confirmé en CHSCT, qu'il n'y avait pas de problèmes financiers pour la commande de **vêtement temps chaud** pour les **pistards** cet hiver. Les hiérarchies peuvent le faire en s'appuyant si nécessaire sur cette réponse faite en CHSCT.

CET et l'**accord EADS** sur le même sujet. C'est ce qu'ont défendu les **élus CFDT** en réunion des Délégués du Personnel. Si un accord a été signé sur la prise des congés, il n'y a nullement été question de dénoncer l'accord EADS sur le CET.

Suite à nos arguments, **nous attendons la réponse de la Direction**.

Pour appliquer les règles, encore faut-il qu'elles soient connues !

Pour appliquer des règles, encore faut-il les connaître et ne **pas laisser de flous**. Surtout si cela peut conduire à des **sanctions** !

Aujourd'hui de nombreux cadres s'interrogent par rapport au **statut du Forfait Jours** et aux « **horaires usine** » d'arrivées le matin et de départ le soir. Il y a une **ambiguïté** entre l'**autonomie du**

Forfait Jours et les obligations que l'on peut retrouver indirectement dans plusieurs accords.

D'autres clarifications sont nécessaires sur les PC professionnels, pour les déplacements en mission, voire pour aller simplement de Marignane aux Florides !

Quand il y a un flou, il y a un loup...

La saga des vestiaires

En janvier nous vous informions dans la BUGADE que la Direction prenait en compte le problème de la recrudescence des vols dans les vestiaires. C'était suite à une intervention des **élus CFDT** au CHSCT. Il était question de **changer ou renforcer des placards inadaptes**.

Si des rondes de gardiens ont bien été mises en place, la Direction a décidé de ne rien faire sur les

placards... La **CFDT** n'est pas satisfaite de cette position et demande au Directeur d'Etablissement de revoir sa position.

Malgré tout, la **CFDT** ne lâchera pas l'affaire, tout en regrettant que l'origine du problème est liée à des **incivilités indignes** d'une entreprise comme la nôtre...

Vestiaires et incivilités...

Restaurants, exit les sous-traitants du A11...

Personne ne peut nier qu'il y ait un problème de **saturation** des restaurants à certains horaires.

Pour autant la note Direction qui exclut les Sous-Traitants du A11 et qui les renvoie dans les restaurants **W1 et U6 après 13h15** est une **mauvaise réponse à un vrai problème**.

Qui plus est cela a été fait **sans aucune concertation** et aucune réunion de la commission restaurant. Pour la **CFDT**, il faut mettre « le

problème sur la table » et trouver de **vraies solutions** dans la concertation. La CFDT propose par exemple que l'étage du A11 redevienne une salle de restaurant.

Les Sous-Traitants ne sont pas une « **variable d'ajustement** ». Ce sont des **hommes et des femmes** qui travaillent à nos côtés pour la réussite d'Airbus Helicopters.

A suivre...

S/T variable d'ajustement ?

Le droit à la déconnexion, l'exemple vient d'Allemagne.

Le groupe automobile Daimler vient de décider de lancer «un assistant d'absence» qui **efface les mails arrivant dans les messageries des collaborateurs en vacances**. L'expéditeur est informé de l'absence du destinataire et invité soit à contacter une autre personne, soit à attendre le retour du correspondant pour lui renvoyer le courriel. Chez **Volkswagen**, le choix a été fait depuis trois ans de **couper les serveurs entre 18 h 15 et 7 heures** le lendemain matin. Ig Metall est en discussion avec le gouvernement Allemand, pour que le droit à la déconnexion soit inscrit **dans la loi**.

En avril, un accord de branche entre le patronat et les sociétés d'ingénierie et de conseil signé par la CFDT a inscrit «**un droit à la déconnexion**» pour les 900.000 collaborateurs travaillant dans le

numérique. Une 1^{ère} en France, qui vise à respecter la **durée légale de repos minimal, soit 11 heures consécutives**.

Sur le terrain, certaines initiatives sont prises pour mieux gérer le comportement des salariés face à l'invasion de la **culture digitale**. «**Journée sans mail**» chez Orange ou Sodexo ; blocage de l'accès aux messageries en fin de journée dans de plus en plus de sociétés ; extinction des lumières pour inciter les salariés à quitter leur bureau le soir et rentrer chez eux ; charte du bon usage de la messagerie électronique, ...

Des dispositions étaient prévues dans notre **accord ACCES** chez AIRBUS Helicopters. Il va être temps de faire un bilan....

Droit à la déconnexion

Petit dictionnaire du moment ...

« **Faire un cleaning des sujets** » : supprimer des sujets

« **Challenger les équipes** » : diminuer les budgets

« **Optimiser les ressources** »: diminuer le personnel

Si vous en avez d'autres, faites-les nous passer. Nous compléterons avec plaisir le dictionnaire.

ma-cfdt.syndicat@airbus.com

Humour, qu'oique...

3^{ème} réunion sur la Compétitivité...

En France et en Allemagne...

Le 22 septembre s'est tenue la 3^{ème} réunion de négociation sur les « **mesures de nature à rendre l'entreprise plus compétitive** ». Il en ressort que :

- La même démarche est désormais engagée en **Allemagne**.
- Un bilan doit être fait sur le **Télétravail** et sa reconduction en 2015.
- Un Bilan doit être fait sur ACESS qui arrive à échéance au 31 décembre et sur le **Temps de Travail des cadres en 2015**. En parallèle doit s'ouvrir prochainement une **négociation au niveau AIRBUS Group**, sur le temps de Travail des Cadres
- Un bilan de l'**accord SAFE** sera effectué
- **Le Lancement du projet CARE** (Competitiveness Agreement to Reach Excellence) suivant 3 axes :

- ⇒ **Rémunération du travail**, les **avantages sociaux** et les **indemnités**
- ⇒ **Organisation du travail** et la **productivité**
- ⇒ Optimisation de l'utilisation de nos **ressources**

Le Macro planning suivant

- ⇒ Concertation → fin 2014
- ⇒ Négociation → Mai 2015
- ⇒ Accord → Juin 2015
- ⇒ Implémentation → Septembre 2015

Dans un 1^{er} temps, la Direction veut au travers de notes de services rappeler un certain nombre de règles prévues dans les accords et dont l'application se serait perdue au fil du temps, notamment sur l'utilisation du flexible pour les Non-Cadres.

La prochaine réunion est prévue en octobre et nous vous tiendrons informés !

Sondage CFDT, résultats suite : Jouets de Noël et Complexe sportif

2123 réponses au sondage CFDT, suite !

Pour mémoire 2123 salariés ont répondu au sondage organisé en juin/juillet par la CFDT. Le mois dernier, nous avons parlé du restaurant et des **bons scolaires**.

Au sujet de l'**arbre de Noël** et quant aux jouets distribués par le CE, **60 % des salariés adhèrent à notre proposition de bon d'achat** en lieu et place du système actuel de **passage obligé** par le catalogue du CE... Il ne s'agit bien évidemment pas d'une remise en cause du principe du « jouet de Noël ». Nous ferons en 2015 des propositions dans ce sens qui répondent à une modernisation du CE et aux attentes des salariés d'aujourd'hui qui ne sont plus celles d'il y a 30 ans.

Par rapport au **Complexe Sportif**, 23% souhaitent son développement. **41 %** le trouve « **trop éloigné** » de leur lieu de résidence et ne l'utilisent quasiment jamais. **36 %** souhaitent « **plus de liberté** » pour leurs activités sportives.

Pour la **CFDT**, ces réponses indiquent qu'une réflexion doit être faite sur le Complexe Sportif, et notamment en fonction de la part importante du **budget** qui lui est alloué. Cela ne signifie pas une remise en cause, mais à minima un **vrai bilan** (utilisateurs actifs et retraités) et un **débat**, sans négliger qu'il contribue au rayonnement de nos **équipes sportives** et donc à **l'image de notre entreprise** !

Connaitre les Instances de Représentation du Personnel (IRP) : Le Conseil de Surveillance

Le 18 décembre 2012, les salariés ont élu pour 6 ans leurs 2 représentants au **Comité de Surveillance** d'Eurocopter à l'époque.

C'est une autre **instance de représentation du Personnel (IRP)** différente de celles que sont les Elus CE, DP et CHSCT (voir Bugade précédentes).

Cette instance est importante dans la mesure où est débattue la **stratégie de l'entreprise** avec les représentants de nos actionnaires, en l'occurrence AIRBUS Group et Tom ENDERS. A l'heure du plan de transformation, le positionnement des représentants des salariés n'est pas anodin.

Pendant la campagne électorale de 2012, nous dénoncions la **totale opacité** sur cette

instance et sur les positionnements pris par ces 2 représentants les 6 années précédentes. Malheureusement, cela perdure avec cette nouvelle mandature.

Avez – vous eu le moindre retour de ces 2 représentants des salariés au Conseil de Surveillance depuis le 18 décembre 2012 ?

Si les représentants sont soumis à des règles de confidentialité, ils ne sont pas pour autant **condamnés au mutisme** le plus complet. Sinon, à quoi sert-il d'avoir des salariés au Conseil de Surveillance ?

Le **choix des représentants** dans les différentes instances n'est **pas un choix anodin**...

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



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