



## Transformation à marche forcée d'Airbus Helicopters

### Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

0 % en Septembre

(Sur 1 an : + 0,5 %)

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 26/11/14 :

Parité € / \$ : 1,2447 ↘

Baril pétrole : 84 \$ ↘

Le mois dernier nous intitutions notre édito « [surchauffe et profond malaise chez AIRBUS Helicopters](#) ». Un mois plus tard, il est évident que cela n'a guère évolué. Pour revenir à un **sujet sensible**, nous soutenons la demande faite d'ouvrir une enquête du CHSCT sur le **second suicide (BUGADE de novembre)**.

### Avis favorable en CCE

Les organisations syndicales devaient se positionner en CHSCT et CCE sur les réorganisations. Comme nous l'avons expliqué à plusieurs reprises, nous soutenons sans ambiguïté la **nécessité de transformation** de l'entreprise pour être en **ordre de marche** pour les appels d'offres en cours. Il en va de la **pérennité** de notre activité et donc de nos **emplois**. C'est pourquoi nous avons donné **un avis favorable en CCE**.

### Mais défavorable en CHST...

En **totale cohérence** avec nos différentes interventions et écrits, depuis plusieurs mois, nous avons donné **un avis défavorable en CHSCT**. Nous dénonçons la méthode et le **refus d'anticipation** des problèmes que génèrent les réorganisations. Pour la CFDT, la Direction ne doit pas **sous-estimer** les problèmes, mais au contraire se doit de **prendre en compte** les remontées, **angoisses et inquiétudes** des salariés. On peut aussi regretter l'**absence de concertation** avec l'encadrement intermédiaire sur les réorganisations. Leur avis importe -t- il aussi peu ?

Nous regrettons que le Secrétaire du CHSCT n'ait pas répondu à notre demande pour organiser une **réunion entre élus** pour définir une **position commune**. Mais vu le vote : **CGC, favorable**,

**FO et CGT abstention, seule la CFDT a pris ses responsabilités. Les salariés doivent prendre acte de ces prises de positions.**

Il est de notre **responsabilité en tant que syndicalistes** d'alerter la Direction.

### Enfin...

Se positionner en CHSCT et en CCE, ce n'est **pas répondre à la même question**. En CCE nous nous positionnons sur le **pourquoi** des réorganisations, en CHSCT sur la **mise en œuvre** et les **conséquences** éventuelles pour **les salariés**.

### Encore un déséquilibre...

Le déséquilibre a encore été flagrant entre la France et l'Allemagne. Nous nous en expliquons dans cette BUGADE, sur la **liste des transferts** fournie de l'autre côté du Rhin et pas en France. Vu les noms des salariés écartés, mutés, voire **poussés vers la sortie**, que nous apprenons « **par la bande** » ces derniers jours, combien sont « **remerciés** », en Allemagne ou en « recherche de poste » ?

### Les résultats d'AH...

AIRBUS Group a publié le 14 novembre les résultats du groupe sur les 9 premiers mois. Les chiffres sont **publics** sur le [site internet d'AIRBUS Group](#).

Pour AH, l'**EBIT est en progression de 11 %**, le Chiffre d'Affaires de 3 %. Le carnet de

commandes est lui en baisse de 12 %.

Après quelques mois moroses sur les prises de commandes, octobre a été un bon mois, et le **PDG est confiant pour la fin de l'année**.

### La compétitivité...

Les discussions avancent à petit rythme (voir compte rendu). Le premier grand changement sera une annualisation des jours de RTT en 2015, pilotée au trimestre. Pourquoi pas, si cela permet de **mieux adapter l'activité** en fonction des charges dans l'année.

Pour la CFDT, il faut rappeler que l'entreprise bénéficie **d'aides de l'Etat** pour sa compétitivité qu'il ne faut pas minorer. De plus les « bons résultats » d'AH viennent quasi uniquement du **côté français (ROS de 10 %) et pas d'Allemagne (ROS de -11 %)**.

### Et bientôt Noël...

Enfin nous profitons de cette dernière édition, pour vous souhaiter de **bonnes fêtes de fin d'année**. Nous souhaitons aussi bon courage aux salariés qui resteront mobilisés jusqu'au 31 décembre.

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



AIRBUS Helicopters

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



## Merci est le mot le plus important du management (\*)



Jean-Edouard Grésy est cofondateur du cabinet AlterNego et l'universitaire Alain Caillé viennent d'écrire "La révolution du don, le management repensé".

*L'Usine Nouvelle - Quel apport l'analyse du don peut apporter à la compréhension du bon fonctionnement des entreprises ?*

**Jean-Edouard Grésy** - Je me suis intéressé au thème "pourquoi certain(e)s obtiennent plus que d'autres ?" Je suis devenu convaincu que l'idée du don/contre-don était au moins aussi puissante que le fameux **principe de Peter** selon lequel "chaque employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence." Nous avons étudié ce qui distingue le don de la négociation. Pour le don c'est du donnant donnant. En négociation, on ne fait pas de concession sans contrepartie.

*Quelle est la différence avec le don alors ?*

Le don repose sur un pari de confiance. Quand on donne, on ne sait pas qui nous rendra, ni quand, ni quoi. On ne sait même pas si on nous rendra quelque chose un jour. Pour autant, le fait de donner de manière inconditionnelle n'est pas dénué de l'espérance d'un retour.

Imaginez une personne qui démarre une **relation de travail** et qui va demander à un collègue de l'aider. Ce dernier va le faire, passer deux heures alors que ça ne figure pas sur sa fiche de poste. C'est un don. Si le bénéficiaire se sent redevable, le jour où la personne qui lui a rendu service lui demandera un coup de main, il acceptera. **Au don succède un contre-don.** Au fur et à mesure que se construisent les **relations entre les personnes**, il va y avoir accélération d'échanges. Les choses se font presque naturellement sans même qu'il y ait besoin de se mettre d'accord.

*Mais le bénéficiaire peut refuser. Et alors les ennuis commencent ?*

Si celui qui a bénéficié d'un don refuse en disant par exemple "je n'ai pas le temps" ou "va voir truc c'est son travail", la **défiance** s'installe entre les personnes. Pour en sortir, des cycles de négociations vont s'ouvrir, dont le but est d'explicitier qui a droit à quoi et quelles contreparties il en attend.

*Certains bénéficiaires ne peuvent-ils pas refuser de bonne foi le contre-don, tout simplement parce qu'ils n'ont pas saisi qu'il y avait un don au départ ?*

C'est possible. C'est pour cela que l'on dit **que le mot le plus important dans le management c'est merci.** On reconnaît le don, on exprime de la

gratitude pour son partage de compétences, d'idées ou d'infos, pour son soutien, son écoute... Est-ce simpliste ? N'oubliez pas **que plus de la moitié des cadres estiment qu'ils ne sont pas reconnus dans leur travail.** Autrement dit, ils considèrent que leurs dons sont tout simplement ignorés.

*Une entreprise où tout marche bien serait donc celle où tout le monde donne sans compter ?*

Il y a un vrai danger si le don va trop loin, on tombe dans le **risque de burnout.** On sort du don pour entrer dans une **logique de sacrifice.** Si les entreprises ont intérêt à favoriser « l'adonnement » (demander-donner-recevoir-rendre), elles ne doivent pas en abuser. C'est un écosystème très fragile.

La **logique du don va aussi à l'encontre de celle du néo-management**, qui veut **tout mesurer**, mettre des **procédures partout** et pratique le **contrôle à outrance.** Or, spontanément les gens ont tendance à donner plutôt plus que pas assez, s'ils ont l'autonomie pour le faire et s'ils trouvent un **sens à ce qu'ils font.**

*Peut-il y avoir don et contre-don dans une économie du court terme ?*

Le don est un pari sur la durée. La **pression du temps**, le **reporting** est parfois tel que celui qui donne n'est pas sûr qu'il aura le temps de recevoir en retour. Si les résultats sont estimés tous les mois, le salarié va davantage rentrer dans une logique comptable et sera moins disposé à faire des dons. C'est un véritable risque que prennent les directions. Elles pensent gagner à **court terme** en gérant mieux leur capital. Finalement, **elles y perdent beaucoup.**

Il a été montré en effet, que longtemps les entreprises ont joué sur **la carotte et le bâton.** Or ce qui crée la performance, l'innovation, ce sont **l'autonomie, le sens qu'on trouve à ce qu'on fait**, la maîtrise que l'on a de son travail. Donc pour avoir des équipes motivées et créatrices, il ne faut pas abuser des outils qui demandent un retour sur investissement trop rapide.

*Un autre problème ne vient-il pas de la gestion individuelle des performances dans l'entreprise ?*

L'**individualisation des performances** a réduit la force des collectifs de travail qui jouent un rôle essentiel. Imaginez une équipe de foot : qui ferait une passe si ce n'est pas valorisé ? Tous les entraîneurs savent que pour que l'équipe réussisse il ne suffit pas d'avoir les meilleurs éléments individuels, **il faut que chacun donne la balle à l'autre pour l'intérêt de tous.**

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

(\*) Par C. Bys - L'Usine Nouvelle, 14 novembre 2014, extraits

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

## Comité Européen d'AIRBUS Helicopters...

Prenant acte que les négociations actuelles sur le futur Comité Européen au niveau AIRBUS Group ont été **bordées juridiquement** par la Direction en réponse aux griefs de la CFDT sur le Comité Européen d'Eurocopter à l'époque, **la CFDT a**

**retiré son pourvoi en cassation.**

En 2015, le Comité Européen d'Airbus Helicopters se conformera à l'accord AIRBUS Group, et la CFDT y retrouvera sa place... A suivre !

## Réflexion du moment...

Quand ils sont venus chercher les hauts cadres, je n'ai rien dit. Je n'étais pas « haut cadre ».

Quand ils sont venus chercher les chefs, je n'ai rien dit. Je n'étais pas chef.

Quand ils sont venus chercher les syndicalistes,

je n'ai rien dit. Je n'étais pas syndicaliste. Et, puis ils sont venus me chercher, moi « simple cadre », technicien ou compagnon. Et il ne restait plus personne pour protester...

**A méditer, car personne n'est à l'abri, ni aujourd'hui, ni demain...**

---

**Le mot du jour....**

## Election chez Airbus Helicopters Training Services

Les **11 et 12 décembre**, les salariés d'**AHTS** vont élire leurs nouveaux représentants. Pour la 1<sup>ère</sup> fois, la CFDT présente une liste de candidats. Ils **s'engagent** à améliorer le **dialogue**, l'**information** et la **communication** avec les salariés.

Ils porteront les revendications des salariés et seront **force de propositions** dans les différentes négociations.

La **CFDT d'Airbus Helicopters** leur apporte un total soutien !

---

**Chez AHTS, tous avec la CFDT !**

## Réorganisations, différence entre la France et l'Allemagne...

Lors d'une réorganisation, en Allemagne, la Direction doit présenter aux organisations syndicales, la **liste de transfert des salariés**. Pour chaque salarié, il est présenté son poste actuel avec ses responsabilités et sa position dans la nouvelle organisation avec ses nouvelles responsabilités.

Dans la présentation de sa méthodologie pour les réorganisations en cours, il a été présenté en **CHSCT** et en **CCE** que les élus auraient cette liste

de transfert. Evidemment, il n'en a rien été en France, avec tous les problèmes que cela a généré d'où **notre [positionnement contre en CHSCT](#)**.

Ce n'est pas obligatoire dans le code du travail en France, **contrairement en Allemagne**. A contrario, **il n'est pas interdit de la donner**, comme nous l'avons rappelé en CE ! De plus, si la Direction n'avait pas l'intention de la présenter, pourquoi avoir écrit qu'elle le ferait ? Pourquoi ce **revirement** ?

---

**Volte-face ?...**

## Carrière, Mobilité, etc...

Il n'a échappé à personne que désormais tout se règle par les « **process** » ... Pourquoi pas ? Mais à notre sens, il faut rajouter un peu de **discernement** pour traiter des problèmes humains !

Un salarié de 58 ans et plus doit – il être traité comme un jeune de 30 ans ? Ne faut –il pas prendre en compte que la carrière du sénior est plutôt derrière lui que devant ? Si le jeune de 30 ans aspire à devenir Directeur, c'est légitime. Que celui

de 58 ans n'y pense plus c'est aussi légitime ? Cela ne signifie pas pour autant que ce dernier veuille « lever le pied »...

Tout cela pour dire qu'il ne faut pas évaluer les salariés sur les **mêmes critères** pour des promotions et des entretiens de mobilité.

Mettre tout le monde dans le **même process** ne peut que conduire à des **situations absurdes, sources de démotivation...**

---

**Les process et l'humain...**

## Forum des associations sportives et culturelles

Nous saluons l'exposition des associations sportives et culturelles qui a eu lieu du 19 au 21 novembre.

Les différentes associations concourent au **rayonnement** de notre entreprise et elles contribuent à **tisser du lien entre les salariés**.

Il faut remercier les **salariés actifs et retraités** qui ont donné de leur temps pour exposer et défendre leur **passion** ! Nous proposons, nous, que ce type d'initiative ait plutôt lieu en **septembre** pour les inscriptions aux activités.

---

**Bravo et continuez !**

## Colonies de Vacances, enfin ! ...

Depuis plusieurs années, nous demandons à ce que soient proposés des séjours de 15 jours pour les colonies de vacances. Pour nous CFDT, cela correspond aux **besoins actuels** des parents.

Vous l'avez d'ailleurs **confirmé** dans notre

**sondage**. Les gestionnaires à l'approche des élections de mars 2015 viennent (enfin) de la proposer ! Nous ne pouvons que nous en réjouir et c'est une (petite) **victoire de la détermination de la CFDT** à faire évoluer notre CE !

---

**40 ans de gestion...**

## Enquête Gallup 2014 : répondre ou ne pas répondre ?

Le **problème de ce genre d'enquête n'est pas sur le fond mais sur son utilisation et son détournement**.

Il ne faut pas, par ailleurs, critiquer que l'on ne nous demande pas notre avis et refuser de répondre à cette enquête.

Le **seul conseil** que nous donnerons, c'est de

répondre en « **votre âme et conscience** » et de ne pas vous laisser « orienter les réponses » par quiconque !

Seules des **réponses sincères** permettront d'avoir une **vraie vision** du « moral des troupes ». Dans le cas contraire, il ne faudra pas s'étonner que rien ne change pour vos « conditions de travail »...

---

**Banco !**

## Réunion sur la Compétitivité du 18 novembre...

**Retour à 211 jours en 2015 pour les L5.**

La 4<sup>ème</sup> réunion sur la compétitivité s'est finalement tenue le 18 novembre (voir BUGADE de Novembre). L'objet était un **bilan sur ACCES**.

Concrètement, comme nous l'avons écrit dans notre édito précédent, la CFDT a demandé un **retour à 211 jours en 2015 pour les cadres L5**, sachant que nous ne sommes plus en phase de Ramp-Up, et donc cela ne se justifie plus. Pour information, **5,3%** des L5 ont **renoncé** au passage à 218 jours en 2014 (216 en 2013).

Si la tendance est au retour à 211 jours en 2015, la Direction a rappelé qu'elle s'inscrivait pleinement dans la négociation qui doit s'ouvrir en janvier sur la **négociation AIRBUS Group sur (l'augmentation) du temps de travail des cadres...** La Direction d'AH, n'a pas manqué de rappeler qu'en 2013, les salariés pour un théorique de **216 jours**, n'ont « travaillé en moyenne » que **212 jours**. Elle décompte les jours d'ancienneté et autres droits type naissance, décès, etc. ...

L'accord sur le **Télétravail** arrive à échéance. **131 salariés y ont adhéré essentiellement sur le mode d'un jour / semaine**. La Direction souhaite

rediscuter d'un accord en 2015, **bloquant** ainsi les demandes éventuelles de renouvellement. La CFDT en réunion a proposé d'autoriser les renouvellements, quitte à revoir après un nouvel accord en 2015 les nouvelles demandes d'adhésion. Cette proposition a été soutenue par les autres organisations syndicales.

Pour la confirmation des **211 jours**, comme pour le **Télétravail**, les **décisions** seront **officialisées aux CCE / CE de décembre**.

**Aspect positif d'ACCES, les points concernant l'emploi ont été globalement tenus.**

Reste un **constat d'échec** sur toutes les mesures (hors le Télétravail) relevant de la **Qualité de Vie au Travail** (messageries, NTIC, réunions, etc.) et du partage vie professionnelle – vie personnelle. Le sujet n'est pas pour autant **abandonné** et il devra être abordé sous une autre forme en s'inspirant de ce qui se pratique dans **d'autres entreprises** (droit à la déconnexion, etc.), voire en **Allemagne**. (Voir [BUGADE d'octobre](#)...)

## Sondage CFDT, résultats suite : Les syndicats...

**2123 salariés ont répondu au sondage** organisé en juin/juillet par la CFDT. Nous avons déjà évoqué dans les **BUGADE** précédentes les **jouets de Noël**, le **Complexe sportif**, les **restaurants**, les **bons scolaires**, **VOLIB**, le **Chèque Vacances**, etc.

A propos des questions posées sur les syndicats, vous êtes 27 % à les trouver **utiles**, et 12 % à estimer qu'ils sont un **contre-pouvoir**. Mais vous êtes aussi 12 % à les trouver « **trop politisés** » et 4 % à penser « **qu'ils ne servent à rien** ».

Par rapport au rôle que doit avoir un syndicat, vous mettez en ordre décroissant,

dans vos réponses, la **défense des salariés**, l'**information** et la **solidarité**.

Bien évidemment, nous allons prendre en compte ces remarques pour **guider notre action** dans les mois à venir.

Enfin, 59 % des salariés ignorent que la CFDT est le 1<sup>er</sup> **syndicat de cadres** en France ! Nous confirmons l'information.

Certes, il n'y a pas le mot Cadre dans le sigle CFDT, mais **Démocratie**. La CFDT est un **syndicat non catégoriel** où **chacun à sa place** du Directeur au Compagnon, en passant par les Ingénieurs et Techniciens !

A suivre...

## Connaitre les Instances de Représentation du Personnel (IRP) : La loi sur la Représentativité

Depuis la loi de 2008, sont déclarées représentatives les organisations syndicales qui obtiennent **au moins 10 % à l'élection du CE**. Seules les organisations syndicales dites représentatives participent aux **négociations des accords sociétés**.

Pour qu'un **accord soit valable**, il doit être signé par une ou des organisations syndicales qui représentent **au moins 30 % des salariés**. L'idée du législateur est qu'à terme, cela soit **50 %**. Par le passé, une organisation syndicale qui **pesait 5 %** pouvait **signer seule un accord applicable à l'ensemble des salariés**.

La représentativité de la CGC, syndicat

statutairement catégoriel, n'est mesurée que sur le collège des Techniciens, Ingénieurs et cadres. Elle ne peut **pas présenter de candidats** dans le 1<sup>er</sup> collège des compagnons, ni signer d'accords concernant les seuls compagnons.

Au niveau d'Airbus Helicopters, **seules les organisations syndicales CFDT, CGC, FO sont représentatives**.

Voter pour telle ou telle organisation syndicale, c'est aussi donner **plus ou moins de poids** aux prises de positions dans les CE, CCE, CHSCT, etc. Dans le contexte actuel de notre entreprise, **ce n'est pas anodin**.

A suivre...

**2123 réponses au sondage CFDT, suite !**

**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 :  
[syndicat.ma-cfdt.ah@airbus.com](mailto:syndicat.ma-cfdt.ah@airbus.com)

A La Courneuve :  
[syndicat-cn-cfdt.ah@airbus.com](mailto:syndicat-cn-cfdt.ah@airbus.com)