



## Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

0 % en novembre

(Sur 1 an : + 0,6 %)

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 25/11/13 :

Parité € / \$ : 1,35268 ↘

Baril pétrole : 98,42 \$ ↗

## D'EUROCOPTER à AIRBUS HELICOPTERS...

En ce début d'année, au nom des **équipes CFDT** de Marignane et de la Courneuve nous vous souhaitons à vous et vos proches nos meilleurs vœux pour 2014.

Nous avons aussi une pensée pour les 600 collègues de **LFOUNDRY** sur le site de Rousset dont la liquidation judiciaire de leur entreprise a été prononcée à la veille de Noël... Ils sont victimes du désengagement de l'Américain **ATMEL** qui avait cédé l'entreprise à l'allemand **LFOUNDRY** qui lui-même a pillé la trésorerie de plusieurs millions d'euros... Des actions en justice sont en cours. (\*)

Au niveau d'EADS, devenu **AIRBUS Group**, la situation est aussi difficile avec les annonces le 9 décembre de plus de **5800 suppressions de postes en Europe**. La situation est d'autant plus complexe que la groupe va financièrement bien et que 2013 aura été une **année record pour AIRBUS**. Nous sommes donc très loin d'une entreprise en difficulté. Le vrai problème de nos dirigeants semble plutôt être que **l'entreprise ne rapporte pas assez**.

Il est symptomatique, que 2 jours après l'annonce des suppressions de postes que Tom ENDERS soit allé s'expliquer auprès des «investisseurs» (???) à

**Londres**. Depuis le cours de l'action ne cesse de grimper...

A **AIRBUS HELICOPTERS**, nous ne sommes pas directement concernés par les annonces du 9 décembre qui impactent essentiellement la nouvelle branche **AIRBUS Defence & Space**. Nous le serons via les engagements de **solidarité** envers les autres entités du groupe pour les postes qui seront proposés à la **mobilité** aux salariés d'ASTRIUM et CASSIDIAN.

Il n'en demeure pas moins, que notre entreprise va être sous la pression des **10% d'EBIT en 2015** exigé par la Direction d'AIRBUS Group et son Conseil d'Administration. Pour la **CFDT**, la vraie priorité en 2014, c'est de mettre sur rail l'entreprise et que notre PDG tire les leçons des **problèmes et erreurs passés**. Les salariés attendent aujourd'hui des **actes et du concret**. Si

rien ne change vraiment, **la déception sera très grande...**

Comme nous l'avons déjà écrit, l'évolution de l'entreprise dans l'intérêt, de tous ses salariés, passe par l'évolution des mentalités. En 2014, il est temps de mettre fin à certaines pratiques comme le clientélisme qui en final nuisent à l'entreprise. Dans un tract mémorable, nous demandions si à Eurocopter il valait mieux avoir des connaissances (l'ami de l'ami) que des compétences. Mais c'était avant, espérons qu'à AIRBUS HELICOPTERS, cela changera...

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

(\*) Voir infos sur le blog **CFDT Eurocopter**



## La BUGADE nouvelle est arrivée...

**Un coup de jeune pour la BUGADE**

A l'occasion du passage d'EUROCOPTER à AIRBUS HELICOPTERS, nous avons pensé qu'il était temps de moderniser la maquette de notre BUGADE. C'est chose faite avec ce **130<sup>ème</sup> numéro** (\*) de La BUGADE devenue au fil des années une institution !!!

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et commentaires tant sur la forme que sur le fond...

(\*) n°87 version Marignane La Courneuve

## Travailler dans la joie et la bonne humeur n'est pas contradictoire avec la performance

**Le bonheur, ça paye !**

En lisant ces mots, ne balayez pas les lieux du regard en quête d'une caméra cachée prête à fixer votre mine dubitative. L'ouvrage de Laurence Vanhée (\*) ne relève ni du gag ni de l'utopie et encore moins de la provocation marketing pour appâter le lecteur.

Non, Laurence Vanhée nous démontre juste que rechercher le bonheur des collaborateurs profite à toute organisation immensément plus que l'exploitation désenchantée des seules ressources humaines.

**Le bonheur : ingrédients et recette.**

Exemples et chiffres à l'appui, la "DRH de l'année 2012" nous démontre que le bonheur rapporte... en milliers et même en millions d'euros. Forte des résultats obtenus dans sa propre administration, la première **Chief Happiness Officer** de Belgique nous délivre les secrets des précurseurs. A chacun de se les approprier : patron, directeur, leader, manager

ou collaborateur de toute organisation, quels que soient son secteur d'activité et sa taille.

**Le bonheur : près de chez vous**

Au final, Laurence Vanhée nous lance un sympathique "*et maintenant, à qui le tour?*" La lecture du guide pratique *Happy RH - le bonheur au travail, rentable et durable*" constitue sans nul doute la première bonne étape sur la route de la performance et du bonheur professionnels. De plus en plus de décideurs l'ont compris et empruntent chaque jour cette nouvelle voie. Elle n'attend plus que vous. Alors, partant ?

(\*) *Happy RH*, par Laurence Vanhée, éd. La Chartre, 224 p., 29 €.

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

**La CFDT, le 1<sup>er</sup> syndicat en France chez les cadres :**

<http://www.cadrescfdt.fr>

## Insertion dans l'entreprise et le monde du travail

AIRBUS HELICOPTERS a accueilli en 2012, 10 salariés en insertion professionnelle dans le cadre de son adhésion au **Groupe d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Provence (GEIQ)**. Il ne devrait y avoir en final qu'un seul embauché sur les 6 qui pouvaient l'être faute de « tickets » dans le secteur d'activité. Pour la **CFDT**, il est impératif que la Direction apporte toute son attention sur

le cas de ces salariés qui malgré leur parcours de réinsertion sur le marché du travail risquent de se retrouver à nouveau dans la difficulté.

Un premier travail de concertation a été lancé dans ce sens avec les RH.

Pour la **CFDT**, la démarche de l'entreprise vis-à-vis du GEIQ doit se matérialiser par des actes concrets.

## Vols dans le vestiaire centralisé...

La **CFDT** est intervenue en CHSCT sur la **recrudescence des vols dans le vestiaire centralisé**. La Direction a reconnu et pris en

compte le problème. Il doit être décidé rapidement de changer ou renforcer les placards et un renforcement de la surveillance est déjà en place.

## Plaquettes CE pour les vacances jeunes et adultes, les propositions de la CFDT

Le CE a distribué ses plaquettes 2014 pour les vacances d'été jeunes et adultes. Sans remettre en cause le contenu des volumineux catalogues nous rappelons nos propositions :

⇒ Séjours plus courts pour les **colonies de vacances (2 séjours par mois)** pour laisser plus de flexibilité d'organisation aux parents.

⇒ Possibilité de mixer **Chèques Vacances** et **VOLIB** dans la limite des 1400 €.

⇒ Possibilité de **réservation via Internet** et le site du CE.

Ce sont des sujets sur lesquels nous reviendrons pour les prochaines élections pour le CE en 2015 !

**AIRBUS HELICOPTERS entreprise citoyenne**

**Vols dans les vestiaires**

**La CFDT propose**

## Le parking P1 à étages opérationnel !

Les salariés ont pu **apprécier** le 6 janvier la mise en service opérationnelle complète du parking P1 à étages. Il est inutile de revenir sur l'histoire de ce parking, mais il faut tout de même se rappeler que la Direction a mis du temps pour se rendre compte de la nécessité de ce parking !

Par ailleurs, ce parking permet aux sous-traitants d'utiliser le parking d'Engelvin, ce qui leur évitera la galère du parking de St-Victoret.

---

**Enfin ! Plus de places de parkings depuis le 6 janvier**

## Comment faire des économies : la navette interne...

La navette interne a été mise en place pour faciliter le déplacement des salariés dans l'établissement, sachant que les distances peuvent être un peu longues entre par exemple le hangar M et la « cathédrale » Direction. La navette a été supprimée fin décembre pour des raisons d'économies. Pourquoi pas mais revenons un peu sur l'historique de cette navette.

Tout d'abord vous prenez des bus de 50 places largement **surdimensionnés** par rapport au besoin.

Ensuite vous supprimez un des 2 bus qui permettaient des rotations toutes les 10/15 minutes environ. Avec un seul bus, il fallait attendre ½ heure voire plus, ce qui **décourageait** les utilisateurs.

**Faute d'usagers**, après la 1<sup>ère</sup> étape de suppression d'un bus sur 2, il était facile pour la Direction de l'Etablissement de justifier au nom des économies la suppression du second bus... **CQFD !**

---

**Trop fort...**

## Heures collectives 2014 : où est la flexibilité ?

La **CFDT** s'est à nouveau prononcée en CE contre les **heures collectivement travaillées** prévues dans le calendrier RTT 2014.

Le paradoxe, c'est que cette contrainte y compris pour les hiérarchies, va à l'encontre de la **flexibilité** clamée par la Direction !

La situation est d'autant plus incompréhensible que **si les charges de travail le justifient**, les

salariés sont toujours prêts à venir les vendredis.

Par contre, les salariés admettent plus difficilement de venir quasiment « pour rien », mais uniquement parce que le jour été programmé **6 mois auparavant...**

Avant de parler d'économies, ce point mérite une vraie réflexion de la part de la Direction...

---

**Flexibilité ou rigidité ?**

## La CFDT signe l'accord sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap

La **CFDT** a signé fin décembre le nouvel accord sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap.

Si on peut regretter que la Direction ait refusé d'harmoniser avec l'accord AIRBUS, le nombre de jours d'absences autorisées (**2 à AIRBUS**) pour les salariés concernés, cela se fera de toute façon grâce au **nouvel accord professionnel de la branche métallurgie** signé par notre fédération **FGMM** en décembre.

En tant que signataire de l'accord, la **CFDT** sera partie prenante dans les commissions de suivi de l'accord et **fera tout** pour le **faire vivre**. Pour la **CFDT**, c'est un **sujet important** et il n'était pas question de jouer la politique de la chaise vide !

Si vous avez des questions ou difficultés, n'hésitez pas à vous rapprocher des **Délégués CFDT**.

---

**La CFDT contre la politique de la chaise vide**

## Réorganisation des activités d'ingénierie ED/ET

Après une information en CCE le 17 décembre, les élus du CHSCT d'une part et du CCE d'autre part devaient se prononcer sur ce projet de réorganisation les 8 et 9 janvier.

C'est un **projet majeur** dans la mesure où il concerne **plus de 900 salariés en France**. Pour la **CFDT**, il est **essentiel** de tirer parti des difficultés des derniers mois (EC225, EC175, etc.) et **d'adapter l'entreprise**. Pour autant, derrière l'organisation, il y a des **hommes et des femmes**. La Direction se doit d'appliquer les

accords sociétés, notamment celui sur le **stress** et les **risques** liés à un changement majeur d'organisation. Pour la **CFDT**, il est important que chaque salarié sache concrètement ce qu'il devient dans la nouvelle organisation, et que ces changements n'aient pas d'impact par exemple sur son évolution de carrière.

Fautes d'éléments sur ce point il a été décidé un **report** à fin janvier de la consultation des élus sur ce projet.

---

**926 salariés impactés en France**

## 10 actions gratuites ou 8 ?

**10 actions pour le prix de 2...**

En final, vue l'imposition sur les actions « dites gratuites » octroyées par la Direction d'EADS, cela ne fait que 8 actions réellement gratuites, au cours actuel.... C'était la (mauvaise) surprise sur notre feuille de paye

de fin décembre. Il semblerait qu'en **Allemagne** où ces actions sont aussi taxées, que tout le processus de distribution soit bloqué... Nos amis d'outre Rhin ne semblent pas apprécier ce rabais...

## Respect des accords sociétés

**Dialogue social via SMS...**

Des salariés ont eu la surprise d'apprendre le Week-end par SMS et coups de téléphone l'arrêt de leur 3X8 dès le lundi !

Outre la méthode plus que contestable, c'est évidemment contraire à l'accord sur le 3x8.

Les **Délégués CFDT** du secteur sont donc intervenus pour faire respecter l'accord 3X8 et le délai de prévenance de 15 jours. C'est grâce à la **concertation** avec la hiérarchie et les RH que les choses sont rentrées dans l'ordre...



**AIRBUS Helicopters**

**Nous sommes sur le Web :**

<http://www.cfdt-eurocopter.com>  
<http://cfdt-eads.over-blog.com>

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

**Nous contacter :**

Pour Marignane : [ma-cfdt-syndicat@eurocopter.com](mailto:ma-cfdt-syndicat@eurocopter.com)

Pour La Courneuve : [Syndicat-CN-CFDT@eurocopter.com](mailto:Syndicat-CN-CFDT@eurocopter.com)

## Transformation d'EADS en AIRBUS GROUP : Non au chantage social

### 5290 suppressions de Postes dans EADS

Le 9 décembre 2013 lors du Comité d'Entreprise Européen d'EADS (EWC), la Direction a annoncé la suppression de **5290 postes sur 3 ans** dont **1668 en France** dans la branche **Defence & Space** issue des entités **CASSIDIAN, ASTRIUM et AIRBUS Military**. A ces **5290** s'ajoutent **514 autres suppressions de postes** dans les **fonctions corporate** du groupe EADS et ses filiales **AIRBUS et EUROCOPTER**, notamment pour les fonctions **RH et Finance** plus particulièrement dans les **Services Partagés** (ERC, ELS, EPS, FAS, etc.)

### Quelle stratégie, pour quels gains ?

Aujourd'hui de nombreuses questions restent **sans réponses** sur la réelle stratégie du groupe EADS pour chaque entité, sur les « business plan » à court et moyen terme, sur la politique produits et la R&D. La Direction refuse par ailleurs de communiquer sur les **gains estimés** par le **plan de restructuration**, « les synergies » et les

**5804 suppressions de postes**. Ces dernières représenteraient à elles seules, d'après Tom ENDERS le 9 décembre à l'EWC d'EADS, **40 % du plan d'économie**.

### Félicitations des «investisseurs» !

Cependant 2 jours après les « grandes annonces », la Direction d'EADS s'est adressée « **aux investisseurs** » à **Londres**. Manifestement eux, ont été conquis par ces annonces avec notamment l'engagement de **redistribuer 30 à 40 % des bénéfices en dividendes** et ils ont été « **rassurés** » sur la **trésorerie** du groupe. En **5 jours**, l'**action EADS** a grimpé de plus de **6,5 %**.

### Et dans le même temps, chantage à l'emploi pour les salariés...

Dans le même temps, la Direction n'hésite pas à pratiquer un **chantage à l'emploi avec modération de salaires, et augmentation du temps de travail** contre la **limitation des licenciements** dans la branche **Defence & Space**!... C'est **intolérable** dans un groupe qui dégage des profits.

### Les salariés, la variable d'ajustement ?

Pour la **CFDT**, les salariés ne peuvent pas être une **simple variable d'ajustement** pour les primes des dirigeants et les dividendes des actionnaires.

Encore une fois, la **CFDT** rappelle qu'elle est prête à discuter de la réalité de la baisse des budgets de Défense et de l'impact que cela peut avoir sur notre entreprise. Pour autant, cette problématique ne doit pas être le **prétexte** à la seule **création de valeur**, point 4 de la **stratégie EADS** présentée en septembre 2013 !

