



Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

- 0,6 % en janvier

(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 € / \$: 1,3738 ↗

Baril pétrole : 102,2 \$ ↗

Bons résultats financiers et bonnes perspectives pour AIRBUS Helicopters...

Bingo pour les actionnaires d'AIRBUS GROUP !

AIRBUS GROUP a dévoilé ses résultats pour 2013, et la tendance est plus que bonne avec un **résultat net de 1,5 milliards d'euros** en progression de **22 %** par rapport à 2012.

Mais 5800 suppressions de postes...

Forte de ces bons résultats, la Direction du groupe proposera à l'**Assemblée Générale des actionnaires** d'augmenter le dividende par action de **25 %**. Pour les salariés, ces « **bons chiffres** » sont à mettre en parallèle avec les **5800 suppressions de postes** à venir en Europe. Quoiqu'en dise la Direction, les **analystes financiers** ne s'y sont pas trompés après la publication des résultats de 2013 : ce sont les **actionnaires** qui sont au **cœur de la stratégie** du groupe, avec en retour la **rémunération des dirigeants**.

Et pour nous ?

Pour nous à **AIRBUS Helicopters**, les indicateurs sont aussi dans le vert, avec un EBIT de 397 M€ (**6,3%**) en augmentation de 28% par rapport à 2012. En termes de rentabilité pour 2013, AIRBUS Helicopters se positionne **devant** AIRBUS « Civil Aircraft » qui n'est qu'à 4,1% de rentabilité...

De bons augures pour la politique salariale 2014...

A cela s'ajoutent pour les perspectives des années à venir, le nombre impressionnant de **78 commandes**, dont 27 **SUPER PUMA**, 14 **EC175** et 25 **EC145** au salon HELI Expo en Californie.

A la veille de l'**ouverture des négociations salariales**, la Direction d'AIRBUS HELICOPTERS ne pourra pas minorer ces chiffres tant au niveau d'AIRBUS GROUP, que de notre entreprise !

La transformation est en marche...

La transformation est en marche depuis quelques mois. Notre entreprise a été **victime de son succès** ces dernières années, avec un « ramp up » important qui a conduit à beaucoup d'embauches.

La CFDT signe le DCAA

En février, la **CFDT AIRBUS GROUP** a signé l'accord sur le **Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA)**. Cet accord sera utilisable lors d'un **Plan Social** pour faire partir dans des conditions acceptables les salariés

proches de la retraite. La première utilisation de ce dispositif devrait concerner nos collègues d'ASTRIUM et CASSIDIAN, premiers concernés par la restructuration de la branche Défense et Espace.

Appuyons-nous sur nos anciens

Si les jeunes apportent des **idées nouvelles**, il faut dans notre industrie, ne pas oublier de **s'appuyer sur les quinquas** qui ont l'**expérience** et la **mémoire** de l'entreprise. C'est **essentiel en Aéronautique** pour ne pas renouveler les erreurs.

Cela signifie aussi de ne pas les mettre prématurément à l'écart et de ne plus leur offrir de perspectives de carrière, tout en bloquant les mobilités.

Bâtissons ensemble l'avenir, tel sera notre message pour ce mois de mars...

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



AIRBUS Helicopters

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



"La logique de la procédure peut être stupide, les managers doivent en sortir !", affirme Marine Auger

Qu'est-ce qui vous a conduit à écrire ce nouvel ouvrage "Et si vous rendiez votre entreprise intelligente" ?

Marine Auger - Mon 1^{er} livre parlait d'un constat : l'environnement des entreprises change avec l'intensification de la concurrence internationale, la globalisation, les évolutions technologiques... Les **paradigmes managériaux** doivent donc évoluer pour s'adapter. Ainsi, j'ai été frappée par le **décalage entre les discours et les pratiques**, notamment sur le collaboratif. Or il est essentiel de **changer nos modèles, nos modes de management**, sinon je ne donne pas cher de l'avenir des entreprises. Dans ce deuxième livre, j'ai adopté une démarche plus réflexive.

Pourquoi ?

Les managers et les entreprises sont enclins à demander des **boîtes à outils**, des solutions toutes faites pour changer vite. Chaque entreprise est unique. Elle a son passé, sa culture. Je veux inciter les managers à **sortir de la logique de la procédure qui peut être stupide**, si on l'applique sans réfléchir.

Les procédures sont-elles mauvaises en soi ?

Non, mais il faut réfléchir à **pourquoi on les suit** et non les suivre aveuglément. L'empathie, par exemple, est une chose importante que les managers oublient parfois. Avant d'imposer une procédure, ils devraient se demander si eux-mêmes apprécieraient de la suivre. De même, on ne peut l'imposer sans **expliquer pourquoi** il faut s'y conformer, car cela revient à demander aux salariés d'agir sans réfléchir.

Si je résume, il faut changer, mais vous ne dites pas comment faire.

Ce que les directions ne voient pas toujours, c'est que bien des problèmes demandent des modifications en profondeur, au-delà de ce qu'elles ont identifié. Il faut **revoir le mode de management, les valeurs de l'entreprise**, et aussi les **manières de communiquer**. C'est un point essentiel pourtant rarement pris en considération.

Une bonne communication peut-elle créer un climat de confiance ?

Pour la confiance, il faut des actes internes qui la démontrent, comme, par exemple, le partage des informations. Parfois les managers se plaignent d'un manque d'implication des salariés, mais ils ne leur donnent pas les informations nécessaires pour **comprendre les enjeux** de l'entreprise. Donner, partager les informations aide à impliquer les personnes. Trop souvent, on ne prend pas le temps d'expliquer. Résultat : les salariés font parce qu'ils sont contraints.

Quels rôles ont les managers à l'issue de cette transformation ?

Leur rôle doit changer. Aujourd'hui, **le pouvoir est encore associé à la détention d'informations, de savoirs**. C'est pour cela que les managers n'aiment pas partager leurs connaissances et sont tentés de les garder. Le manager aura de plus en plus un **rôle d'accompagnateur, de pollinisateurs des savoirs, de facilitateurs des initiatives et de promoteur de la réflexion**. Un bon manager n'est plus quelqu'un qui contrôle l'information.

Propos recueillis par Christophe Bys L'usine Nouvelle février 2014 (extraits).

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

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

A quand une négociation sur les astreintes ?

Les astreintes ont tendance à se développer. En 2012/2013, nous avons entamé une **négociation sur les astreintes** pour d'une part clarifier le **recours aux astreintes** et d'autre part sur le montant des **compensations financières**, à l'image de ce qui s'est pratiqué dans d'autres entités d'AIRBUS GROUP.

Malgré plusieurs relances de la CFTD, la négociation a été enterrée par la Direction, même si les montants des astreintes ont été rehaussés par une note de service... La CFTD renouvelle une fois de plus la réouverture de la négociation.

A suivre !

Elections chez ELIOR (Restauration)

Les **représentants CFTD** à la commission restaurant ont accompagné le 26 février, les élus **CFTD d'ELIOR** venus du Doubs, du Rhône et de la Meurthe et Moselle lors de leur visite aux salariés de nos restaurants à Marignane.

Cette visite a permis de mettre en avant de **gros problèmes de conditions de travail** des

salariés d'ELIOR qui ne sont manifestement **pas pris en compte** par les élus du syndicat Force Ouvrière.

La CFTD apporte tout son soutien aux salariés de nos restaurants et fera le relais avec les représentants CFTD du groupe ELIOR. N'hésitez pas à nous contacter !

Il faut changer nos modes de management et sortir de la logique de la procédure...

Négociations sur les astreintes !

La CFTD soutient les salariés d'ELIOR !

Proposition de la CFDT : la sandwicherie à prix réduit ?

Dans d'autres entités d'AIRBUS GROUP, la sandwicherie, type PAUL à Marignane, est subventionnée par le CE. Cela permet d'offrir des prix attractifs aux salariés.

Aujourd'hui, ce n'est pas le cas pour les salariés d'AIRBUS HELICOPTERS !

Pourquoi ce qui est possible dans AIRBUS GROUP ne le serait pas à Marignane ?

C'est une proposition que la CFDT fera aux salariés lors des prochaines élections du CE en 2015 !

Sandwichs à pris réduits !

Charges de travail des cadres, etc. : nos conseils...

Lors de l'accord ACCES la Direction s'est engagé à diffuser des **bonnes pratiques** sur les **heures de réunions**, les **pauses déjeuners**, etc.

Pour ceux qui ne le pratique pas déjà, et sachant que tous les RdV se prennent désormais par **Outlook**, nous vous engageons à **bloquer dans votre agenda** les plages entre 12h00 et 14h00, celles après 18h30, etc.

Il en est de même pour **planifier à l'avance vos absences**.

Certes, cela n'empêchera pas toujours d'avoir une réunion à des **heures indues**, mais si chaque cadre le fait, cela finira par devenir une **pratique naturelle...**

Il appartient à chacun de **prendre son destin en main** et de **savoir dire non**.



A l'ELEC, la CFDT fait respecter les accords !

Lors du passage d'un horaire 3x8 en 2x8, l'accord société prévoit une dégressivité.

Elle n'a pas été appliquée à l'Atelier Electricité. Le **Délégué CFDT** du secteur, est intervenu auprès des Ressources Humaines et hiérarchies. pour faire respecter les droits des salariés. Le travail de **conseil du délégué** auprès des

salariés a permis en final, aujourd'hui, qu'une **vingtaine d'entre eux** bénéficient du rattrapage auquel ils avaient droit.

Faire respecter les accords négociés, c'est aussi le sens de l'action des représentants CFDT au quotidien sur le terrain. N'hésitez pas à les contacter !

Respect des accords société à « l'ELEC » !

Assemblée Générale de la coopérative...

Suite à la pression de la **CFDT** pendant plusieurs années, les élus gestionnaires du CE ont **remis à niveau** le fonctionnement de la **coopérative**. En effet, il était plus que temps de renouveler le conseil d'administration dont tous étaient retraités depuis de très nombreuses années, voire décédés.

Cela a aussi débouché sur le fait que tout salarié a reçu une **carte de membre**. Rappelons, que chaque adhérent à la coopérative pourrait être amené en tant que **sociétaire** à **combler les déficits** éventuels ou à **partager les bénéfices** !

Il y aurait eu une **Assemblée Générale des sociétaires le 22 janvier**. Faute d'atteinte du quorum, une seconde Assemblée Générale extraordinaire s'est tenue **le 22 février**.

Prévenus au dernier moment pour l'AG du 22 février, nous avons pu constater la forte présence des syndicalistes et **l'absence de sociétaires...** Cela doit être utile pour les votes éventuels ?

Sans polémique aucune, nous demandons aux gestionnaires du CE comme de la coopérative de **poursuivre dans la voie engagée en 2012** et de ne pas retomber dans les pratiques d'un autre âge... Les **salariés sociétaires** doivent être **informés** de la tenue des **Assemblées Générales**, qui les engagent.

Nous soutiendrons le Président actuel de la Coopérative, pour qu'il continue de s'engager dans la voie initiée en 2012...

Retour très progressif dans les règles...

Restauration aux Florides

En novembre dernier, nous évoquions dans la BUGADE la dégradation de la prestation du restaurant constatée par les salariés.

Une réunion avec les **responsables de CASINO et DAHER** a permis de mettre « sur la table » les problèmes. Une **enquête de satisfaction** a ensuite été lancée.

Nous restons en **attente des résultats**, sachant que rien n'a vraiment évolué depuis, et que c'est toujours « le foutoir » dans la gestion des files d'attentes !

Les salariés finissent par **perdre patience** et ils attendent des mesures concrètes.

Restauration aux Florides, doit mieux faire !

Navette du CE pour les Florides

La suppression des navettes Direction entre les Florides et l'établissement de Marignane a été supprimée faute d'utilisateurs en nombre suffisant.

Pour pallier cette suppression, le CE a mis en place une navette. Quelques mois plus tard, les élus gestionnaires du CE envisagent sa suppression en faisant le même constat que la Direction...

Accord ACCES, la Direction respecte l'accord ! A quand pour les Non-Cadres Forfaités ?

Suite aux très nombreuses remontées de cadres qui avaient eu leurs jours, **entre 211 et 216 jours**, non majorés suite à absence maladie, congé paternité, etc., les 3 organisations syndicales représentatives ont interpellé la Direction.

La **CFDT** avait notamment mis en avant, l'esprit de l'accord ACCESS lors de la négociation, mais aussi l'**absence d'informations**, voire des **contradictions** avec la « Foire aux questions » disponible sur intranet. Suite à la réunion du 20 février, la Direction a accepté de **neutraliser les jours en question** pour 2013 et 2014. **Plus de 800 cadres L5 vont**

Pour la **CFDT** les salariés des Florides ne doivent pas être oubliés, A l'**heure d'Internet** il y a des nouvelles possibilités à exploiter.

Pour la **CFDT**, un CE en **2014** ne peut plus se gérer comme dans les années 70 ou 80 ! La **CFDT** fera des propositions dans ce sens pour les élections de 2015 !

bénéficiaire d'une régularisation. Si une organisation syndicale a manifestement eu un « **ACCES de fièvre** » comme l'a dénoncé la seconde, lors de la réunion du 20 février, ce n'est pas la **CFDT**, mais nous ne rentrerons pas dans les polémiques entre les 2 syndicats de l'ENTENTE !

Dans le même esprit, la **CFDT** a demandé une table ronde pour clarifier la problématique de la comptabilisation des **heures supplémentaires des Non-Cadres Forfaités**. La **CFDT** appuyée par ses **services juridiques**, confirme sa position. Le **principe de la réunion a été acté** par la Direction. A suivre !

CE des années 80 ou CE du XXIème siècle ?

Rattrapage salarial pour plus de 800 cadres !



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-CFDT@eurocopter.com

Politique recrutement : la CFDT intervient en CCE

La politique de recrutement de l'entreprise doit lui permettre d'assurer son **développement**, sa **pérennité** et assurer le **renouvellement des générations**. Elle doit être basée sur les **compétences** nécessaires et doit **anticiper** sur les besoins futurs, en s'appuyant notamment sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**.

La **CFDT** a souhaité, à l'occasion du CCE, du **25 février**, mettre en avant un certain nombre de **dysfonctionnements** :

- Il est anormal que des cadres et non-cadres en retour de **détachement à l'étranger** doivent à leur retour à Marignane se « **chercher un poste** ». C'est **incohérent** avec la politique de l'entreprise qui souhaite imposer un passage par l'étranger pour évoluer dans l'entreprise. A contrario, c'est aux RH de

proposer des postes pour assurer le retour dans de bonnes conditions.

- Le **décalage** entre le poste « vendu » lors du recrutement, et la réalité du poste réellement occupé ensuite. Cela ne génère que de l'**insatisfaction** et de la **perte de motivation**
- Le recrutement de salariés pour un projet donné, qui à la fin dudit projet, doit se « **chercher un poste** ». C'est un manque d'anticipation sur l'avenir.
- **L'inflation** d'embauches ces dernières années, d'ingénieurs et cadres sur des postes pourvus par le passé par des **techniciens**. Cela ne conduit à termes, qu'à la démotivation des cadres, tout en bloquant l'embauche des Bac + 2. Se pose de plus la question des perspectives **professionnelles** de ces cadres dans l'entreprise.

Déclassement des cadres...

Dans l'**opacité** la plus totale, des cadres L3 sont rétrogradés en L4.

Il est **inacceptable** de rendre responsable les salariés de la disparition de leur poste suite à des réorganisations. De plus, il y aurait « subitement » trop de cadres dans cette catégorie. Faut-il rappeler, que les nominations à ce niveau sont validées au plus haut niveau

de l'entreprise ? Où sont l'**anticipation** et la gestion des carrières ? Quelle sera la **motivation** des « déclassés » ?

Dans « les milieux bien informés », il se dit que les L4 sont aussi menacés de repasser L5. Si les L3 sont hors convention collective, ce n'est pas le cas des L4 et la Direction se doit de **s'expliquer**.