

Numéro 93

Juin 2014

Edition Marignane

La BUGADE

Journal d'information réalisé et édité par l'équipe syndicale
CFDT d'AIRBUS HELICOPTERS Marignane et La Courneuve



Tableau de Bord

Prix Insee (hors tabac) :

+ 0,4 % en Mai

(Sur 1 an : + 0,6 %)

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 : 3 224 600

(10,3% population active)

Valeurs au 04/06/14 :

Parité € / \$: 1,3612 ↘

Baril pétrole : 102,66 \$ ↗

Votre avis, la Compétitivité, réorganisation et +...

Votre avis nous intéresse !

En **mars 2015**, vous allez être amenés à voter pour vos nouveaux représentants au CE de Marignane et en **novembre 2015** à La Courneuve. Si nous avons au fil des mois, fait un certain nombre de **propositions** pour le CE, nous lançons un questionnaire pour **vous donner la parole** et prendre en compte vos souhaits, remarques et propositions. Dans le sigle CFDT (*), **le D, c'est Démocratie**, et cela ne doit pas être qu'un mot ! N'hésitez pas à répondre...

Les moyens existent !

Le CE de Marignane a dégagé plus de **4 millions d'€ d'excédents** en 2013. Concrètement, cela signifie que les **marges de manœuvres** financières existent pour non seulement **améliorer** les prestations actuelles, mais aussi pour en **créer** d'autres, sans forcément remettre en cause l'existant !

Connaitre les instances...

Depuis le mois dernier, nous avons lancé une série d'articles sur les instances de représentation du personnel. Il nous paraît important de **connaitre le rôle** de ces instances. Mieux connaitre le rôle des élus, doit mieux guider vos choix pour **choisir** qui vous représente dans ces instances !

Assumer ses responsabilités !

Comme évoqué dans cette Bugade, nous avons dénoncé par un **vote défavorable en CHSCT** certaines méthodes utilisées envers aujourd'hui les **hauts managers** (à qui le tour demain ?) pour la mise en place du Plan de Transformation. Elles

nous paraissent en effet **contre-productives** par rapport aux objectifs visés.

Nous sommes prêts à nous en expliquer aux membres du Comité Exécutif (Ex Com). Nous estimons qu'il est **de notre responsabilité de syndicalistes** de dire les choses, au risque parfois de déplaire à certains.

Ce qui caractérise la **CFDT**, et ce qui fait sa force, c'est la **défense de valeurs**. Face aux « **monstres aux pieds d'argile** », qui baissent la tête, il est important de **renforcer le poids de la CFDT** dans l'entreprise.

Réorganisation de la Qualité !

Sur ce point nous ne pouvons que défendre la remise au cœur de l'entreprise de la **Qualité** et la **Sécurité**. Pour nous il est essentiel en effet, de **redonner un réel pouvoir à la Direction Qualité**. Le rattachement à **Guillaume Faury** du nouveau patron de la **Qualité, doit y contribuer fortement**.

Par contre, nous avons été choqués que l'on parle de « **fonction Police** » lors de la présentation de la nouvelle réorganisation... Les salariés du compagnon à l'ingénieur **souffrent** le plus souvent de **l'urgence, de la pression, du manque de moyen**, etc. pour effectuer un **travail de Qualité**. Ils sont plus en recherche de **soutiens** que « **de flics** » pour leur dire que cela ne va pas. **Ce qui ne va pas, ils le savent très bien !**

Compétitivité, suite...

Le mois dernier, nous expliquions dans l'édito de la

BUGADE, que la compétitivité n'était pas un mot tabou. Tout en rappelant par ailleurs, que la compétitivité, pour la **CFDT**, ne doit pas se réduire au **coût du travail**...

Mais pour aborder un tel sujet, il faut un **vrai dialogue social** et une **vraie transparence**.

La **CFDT** regrette que la mise en place de la **Base de Données Unique** prévue par la loi pour justement améliorer le dialogue social en partageant les informations, le soit **a minima**.

Compétitivité et parité Euro – Dollar

Tout effort des salariés peut être anéanti du jour au lendemain par une variation de la parité euro-dollar (voir Bugade de mai). Il était particulièrement important de rappeler ce point éminemment politique au Ministre **Arnaud Montebourg** lors de sa venue à Marignane le 2 juin.

Airbus Group...

Nous rappelons que les phases de consultations des CCE d'EADS France, d'ASTRIUM et CASSIDIAN sur les **plans sociaux** sont terminées. Aujourd'hui, ils sont en **attente de validation** finale par l'administration, dont il faut noter la grande implication suite à l'ANI tant décrié. Avant les CCE, les différentes Directions ont été en effet obligées d'amender leurs dossiers... A suivre.

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

(*) Confédération Française Démocratique du Travail



AIRBUS Helicopters

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

Présentéisme : une autre face de l'épuisement professionnel (*)

Présentisme, santé et qualité du travail...

Présentéismes. Le mot doit s'écrire au pluriel car il recouvre des **réalités diverses**. Mais un point commun traverse chacune d'elles : une personne est physiquement présente sur son lieu de travail mais dans des conditions telles que ni sa santé, physique ou mentale, ni la Qualité de son travail ne sont au rendez-vous ; Comme si, faire « **acte de présence** » primait sur le travail lui-même, quel qu'en fût le coût.

Premier constat : les cadres ne sont plus les seuls touchés/ dans des organisations sous tensions, où toute absence devient problématique... le lien entre performance et présentéisme reste la normale et est en période de crise encore plus affirmé.

Deuxième constat : le sujet émerge en contrepoint de celui de l'**absentéisme**, qui semble un indicateur incontournable pour mesurer la qualité des conditions de travail :

son lien avec l'organisation du travail n'est plus nié.

Deux facettes d'une même réalité ? Car, **troisième constat**, c'est bien l'**organisation du travail** qui peut être interrogée face à une présence inappropriée, parfois dangereuse et contreproductive.

En **Norvège**, un salarié qui reste trop tard au bureau inquiète sa hiérarchie, qui le soupçonnera de ne pas avoir de vie sociale ! Une fois encore, c'est une **question d'équilibre...**

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

(*) Edito Travail et Changement (ANACT) mars/avril 2014

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



La créativité pour tous (*)

Trop de rigidité tue la créativité...

On pense parfois qu'il y a **les créatifs et les autres**. En fait, adopter une telle idée reçue revient à camper sur une conception très vieillotte. Il ne s'agit pas de nous classer en **catégories**, mais bien de retrouver nos aptitudes naturelles à l'ingéniosité. En effet, chacun de nous est capable de **produire des idées** nouvelles ou des solutions créatives, c'est même la particularité du **cerveau humain**, qui outrepassa de loin celui des mammifères.

La curiosité, l'exploration sont le signe des êtres créatifs. Ils ne laissent pas les **normes** ou la pensée usuelle leur **rigidifier l'esprit**. Alors, une journée chez un fournisseur ou un client, une interview de collègues que l'on voit rarement, une excursion dans un lieu inconnu ? Le bénéfique est tout trouvé : la créativité augmente dès que l'on fait entrer un **vent d'air frais** dans nos façons de penser.

Au travail, un moyen simple d'être créatif, est d'inviter dans certaines réunions des personnes qui ne font pas partie de l'équipe habituelle. Elles vont porter un **regard neuf**, poser des questions inattendues, proposer des réflexions différentes. La créativité bénéficie de la confrontation des

points de vue.

Jeux de pouvoirs, jalousies, souvenirs non digérés, besoin d'avoir raison, inquiétude, manque de confiance, tous ces sentiments nous encombrant au point de ne pas nous laisser d'énergie pour la création. Sachons le plus possible nous dégager de nos bagages émotionnels.

Enfin quelqu'un de fatigué a du mal à être créatif et à réagir de façon positive aux événements. Alternier ses activités, faire du sport, se préserver des moments de ressourcements est important car **la créativité passe aussi par le corps**. C'est souvent seul et dans la détente que l'individu produit ses meilleures idées, car le silence et le repos favorisent l'accès aux idées neuves.

(*) Entreprises et Carrières Mai 2014 (extraits)

Nb : A méditer à l'heure des « **processus rois** », des **Kpi**, des **contraintes** sur les pauses, le « flicage des salariés », etc. sans oublier le lien avec l'article sur le « **présentéisme** ». Une entreprise n'a-t-elle pas intérêt à favoriser la créativité de ses salariés ? Encore une fois, tout est **question d'équilibre**.

Report des élections chez Airbus Helicopters Training Services

De qui se moque-t-on ?

Lorsque les **élus CFDT** posent la question sur l'avenir d'AHTS (ex ETS) officiellement en CCE et l'éventuelle réintégration de la filiale dans la maison mère, la Direction répond que ce ne sont « que des bruits ».

Or **surprise**, la direction d'AHTS reporte les élections de septembre à décembre au motif d'une transformation possible à venir de l'entreprise...

La **CFDT** a donc dénoncé **les incohérences** entre les infos données en CCE aux élus, et la

décision de la Direction d'AHTS. Cela pose la question de la **qualité des informations données en CCE** par la Direction.

Par ailleurs, cela prive ainsi les salariés d'AHTS de pouvoir désigner leurs nouveaux représentants à l'**échéance légale**, à la veille de l'évolution de leur entreprise...

Le report d'une élection suppose d'après le code du travail un motif fondé. Nous considérons donc qu'il est non fondé au regard des réponses données en CCE ! A suivre...

Budget du CE de Marignane : 3000 € / salarié

La **subvention** de la Direction au CE de Marignane est de plus de **27 millions d'€**. C'est l'argent des salariés et **forme de salaire différé** équivalent à environ 3000 € / personne. Cette somme ne peut pas être gérée dans l'**opacité**.

C'est pourquoi, les **élus CFDT** ont décidé cette année de formaliser par un courrier, avec copie à **l'Inspection du Travail** un certain nombre de **questions restées sans réponses** à ce jour. (Courrier disponible sur Intranet et [internet](#)).

Nous rappelons, que c'est sous la **pression des élus CFDT** qu'un Commissaire aux comptes a été missionné. Mais les choses n'étant jamais simples, il n'y a **jamais eu de délibération en CE** pour le **choix** du Commissaire aux Comptes et encore moins sur sa **lettre de mission**. Aujourd'hui, sa mission n'est que **contractuelle** et ne rentre pas dans les **obligations légales**. Les élus gestionnaires seront de toute façon rattrapés par la

loi qui imposera désormais la désignation (dans les règles) d'un Commissaire aux Comptes. Par ailleurs, la loi impose désormais la mise en place d'une **commission d'appels d'offres**.

En 2013, les investissements du CE représentent plus de **7 millions d'€**, **sans transparence** sur les cahiers des charges, les réponses aux appels d'offres (s'il y en a eu ?), ni sur les **critères de choix** des fournisseurs et prestataires.

En première réaction au courrier des **élus CFDT**, les élus gestionnaires se sont **engagés** lors du CE du 28 mai à organiser à une **réunion formelle** pour répondre aux questions posées.

De plus et c'est **une première**, lors de la même séance, nous avons eu enfin droit à un peu plus de précisions sur l'utilisation du budget du CE. Comme quoi la **persévérance** et la **détermination** finissent par payer ! A suivre...

27 millions d'€ gérés en catimini...

Analyse des Comptes 2013 d'Eurocopter...

Si les objectifs 2013 n'ont pas été atteints, ce qui a pu avoir une conséquence sur les primes des cadres supérieurs. Encore faut-il se poser la question sur qui a déterminé à l'époque ces objectifs ? Etaient-ils réalistes par rapport à la situation connue de l'EC225 et de l'EC175 ?

Plus concret, ce sont les **résultats de 2013** qui sont en amélioration par rapport à 2012 avec une rentabilité de 6%. Cela a été rendu possible grâce à une forte implication des salariés pour sortir de la crise.

ECD ne contribue que pour **12 M€ (rentabilité de 0,8 %) sur 397 M€** à l'EBIT du groupe Eurocopter. C'est donc **Eurocopter France** (289 M€, rentabilité

de **8,5 %**) et certaines filiales qui contribuent effectivement aux résultats du groupe en 2013. C'est à prendre en compte lorsque l'on parle de **compétitivité d'Airbus Helicopters...**

La **CFDT** prend acte qu'à ce jour, les **perspectives pour 2014 sont favorables**, dicit l'expert-comptable du CCE. Les enjeux restent importants sur la **réussite de la mise en service de l'EC175**, le **renouvellement de la gamme** avec des investissements sur le X4 et le X6, la consolidation des ventes de la gamme Ecureuil, EC135 et EC145, etc. Bref, il y a encore du pain sur la planche, mais il ne faut pas dramatiser la situation plus que nécessaire !

8,5 % de rentabilité pour Eurocopter France, 0,8 % pour ECD en 2013 !

Congrès de la CFDT à Marseille du 2 au 6 juin 2014

Face à un **mal-être de la société**, un **chômage** de masse, des **menaces sur l'emploi**, un **mal-être au travail**, un faible **pouvoir d'achat**, l'enjeu du congrès pour Laurent BERGER était de montrer **l'utilité du syndicalisme**.

Pour lui, on est au bout d'un **modèle de développement basé sur le low-cost et l'immédiateté**. Notre mode de développement doit au contraire être la qualité de l'éducation, du travail, de l'emploi, des produits. Nous souhaitons élever notre société vers le haut et pour ça, il faut s'occuper avant tout de ceux qui sont tout en bas.

La **négociation**, c'est le moyen d'obtenir des **résultats** et la construction d'un compromis, c'est une **promesse pour la démocratie**. Aujourd'hui, on a le choix entre une société autoritaire ou plus apaisée...

Le **N° 1 de la CFDT** n'a pas mâché ses mots pour critiquer les **propos**

intolérables du MEDEF qui n'arrête pas de se plaindre, geindre et pleurnicher alors que la plupart des dirigeants ne manquent pas d'empocher ou de s'augmenter ! Le dirigeant syndical d'enfoncer le clou: **«le patronat ne nous mérite pas» !**

Enfin, il a répété haut et fort que la CFDT n'est pas un syndicat « du pouvoir », ni celui du Président de la République François Hollande.

La **CFDT** est un syndicat **indépendant** qui n'a pas appelé à voter pour tel ou tel candidat lors de la dernière élection Présidentielle pour le dénigrer ensuite.

Enfin, la **CFDT, issue d'une scission avec la CFTC en 1964**, a profité de son **cinquantenaire** pour toiletter ses statuts en supprimant toute référence au christianisme tout en restant fidèle à ses **traditions humanistes** et de **défense de la laïcité**.



Plan de transformation d'Airbus helicopters, les objectifs et la méthode...

**Objectifs ok,
Mais méthode à
revoir !**

La CFDT défend sans ambiguïté les objectifs du **plan de transformation** d'Airbus Helicopters.

Remettre la **Qualité** et la **sécurité** au cœur des objectifs de l'entreprise ne peut qu'être soutenu. Travailler sur la **culture aéronautique**, tenir compte que plus de 50 % des salariés ont **moins de 10 ans d'ancienneté** sont des thèmes à prendre en compte et qui ont été largement évoqués et développés dans ces colonnes.

Pour autant, la transformation ne pourra se faire **qu'avec les hommes et les femmes** de l'entreprise et non contre eux.

C'est ainsi qu'en CHSCT, la CFDT en votant **contre la réorganisation du Support Client**, a voulu **dénoncer certaines méthodes** et notamment :

- Des cadres que l'on retire de leur poste **sans rien leur proposer**,
- Des cadres qui « apprennent par hasard », qu'ils sont « débarqués » en arrêt maladie
- Des **rétrogradations** de cadres supérieurs,

- Etc.

Ces **méthodes**, qui dépassent le cadre strict du Support Client, sont **indignes** d'une entreprise telle que la nôtre. Elles ne sont **pas de nature à motiver l'encadrement** tout d'abord, et **l'ensemble du personnel** ensuite.

Ces méthodes ne peuvent que conduire à **l'immobilisme** de cadres qui ne peuvent vivre ni exercer leurs responsabilités avec quotidiennement **une épée de Damoclès au-dessus de la tête**. Il est de notre rôle de syndicalistes de rappeler qu'il est essentiel de **remettre au centre de l'entreprise, l'humain**. Sans les salariés, l'entreprise n'est qu'une **entité abstraite** et une **coquille vide**.

Toutes les autres organisations syndicales CGC, FO et CGT se sont abstenues sur le sujet.

La **CFDT** assume totalement ce positionnement, qui a choqué, mais elle est prête à s'en expliquer directement avec le PDG sachant que notre démarche vise à la réussite du plan de transformation !

Connaitre les Instances de Représentation du Personnel (IRP) : Aujourd'hui, les Délégués du Personnel

Les **Délégués du Personnel (DP)** représentent le personnel auprès de l'employeur pour lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la **réglementation du travail** (Code du travail, convention collective, accords d'entreprise, salaires, durée du travail, ...).

A cet effet, **chaque mois** la Direction réunit les Délégués du Personnel de l'entreprise (comptes rendus sur intranet). Les **salariés permanents** mais aussi **extérieurs** à l'entreprise ou **intérimaires** peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

Les DP sont les interlocuteurs de **l'inspecteur du travail** qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et

l'accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Si un **Délégué du Personnel** constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié saisit le **conseil de prud'hommes**.

Sachant que les élus le sont pour **4 ans** !... Ce n'est **jamais un choix anodin**.

CE, CCE, CEE, DP, DS, DSC, RS, CHSCT, etc. décodons tous ces sigles !

En mars 2015 se dérouleront les élections professionnelles à Marignane (en novembre 2015 à La Courneuve). Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver dans les rôles et missions des différentes instances de représentations du personnel (IRP).

C'est pourquoi nous continuons notre série d'explications. Après le CE dans la Bugade de

mai, nous abordons ce mois-ci le rôle des **Délégués du Personnel**.

Un **vote n'est jamais anodin**, aussi pour la **CFDT** il nous paraît essentiel de savoir pour qui on vote mais aussi pourquoi !

A suivre...



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

Nous contacter :

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

Pour La Courneuve :
Syndicat-CN-CFDDT@eurocopter.com

**Connaitre les IRP :
Le rôle des DP...**