



METALLURGIE

N° 32 Février 2014

Lettre d'information des sections syndicales  
CFE-CGC Airbus Helicopters

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

## FACE À LA REALITÉ

Guillaume Faury a décliné sa stratégie aux salariés lors de ses vœux. Il faut tout d'abord noter que c'est la première fois que les salariés ont la primeur de l'information avant la presse.

Beaucoup était attendu depuis le discours de septembre. Même si le ton était calme et la parole contrôlée, les salariés ont pu mesurer la détermination sous-jacente de ce discours.

Détermination démontrée, en premier lieu, par les changements effectués au Comité exécutif. Les décisions prises donnent une inflexion supplémentaire à la transformation d'Eurocopter en Airbus Helicopters. On se rend, soudainement voire brutalement, compte que la fidélité, l'éthique, l'expérience et le travail ne sont plus les seuls critères dans le nouvel Airbus Group.

Il faut dorénavant aller plus loin. Il faut désormais challenger. Il faut encore et toujours se remettre sans cesse en question.

**La remise en question commence, cette fois-ci, par le haut. Mais ne nous y trompons pas, elle sera déclinée à tout les niveaux, démontrant que l'avenir de tous les salariés de cette entreprise se décline à l'impératif du collectif.**

Le plan de transformation est lancé. D'abord, par l'octroi d'objectifs partagés, à défaut d'être collectifs. En théorie, nous disons bien en théorie, cela devrait mettre un terme au mouvement brownien ambiant. La CFE-CGC, vous le savez pour nous avoir lu sur le sujet, avait clairement identifié et dénoncé l'opacité du précédent système de définition des objectifs. Cette nouvelle méthode reste à suivre et à mesurer sur ses résultats.

Le CEO nous a dit que l'année 2014 sera un match !

**Si tel est le cas, la CFE-CGC en sera l'arbitre !** L'arbitre entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise dont vous savez que notre politique n'est pas de les opposer mais de les rendre complémentaires.

**Pour la CFE-CGC, c'est aussi cela « Faire face à la réalité »!**

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CFE-CGC

L'assemblée générale ordinaire de la CFE-CGC se déroulera demain, jeudi 6 février, à partir de 16h30, dans la salle principale du restaurant A11. Réservez dès maintenant votre fin d'après-midi.

## DU CÔTÉ des délégués du personnel (DP)

Le 29 janvier, vos élus CFE-CGC ont participé à la réunion mensuelle des DP.

- **Indemnités Kilométriques** : Les salariés éligibles aux IK dans le cadre des heures excédentaires faites dans la continuité de la vacation de l'horaire SAFE d'après-midi ne percevaient plus leurs IK depuis plus de 2 mois.
- **La Direction s'est engagée à régulariser la situation et verser l'ensemble des IK manquantes sur la paie de février.**
- **Apprentissage** : La CFE-CGC est intervenue en séance afin d'alerter la Direction sur l'absence de formation dispensée au tuteur qui accompagne un apprenti.
- **La Direction s'est engagée à proposer des modules de formation. Ces modules de formation seront discutés dans le cadre des commissions liées à l'Accord GPEC.**



e-mail : [cgc.ecf@free.fr](mailto:cgc.ecf@free.fr)  
[www.cfe-cgc-airbushelicopters.com](http://www.cfe-cgc-airbushelicopters.com)  
Tél. 04.42.85.70.07  
04.42.85.86.13

papier  
100%  
recyclé



**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**

## RÉORG ET/ED - RÉORG FINANCE

Le rapprochement ET/ED ainsi que la réorganisation des finances ont été présentés aux instances du personnel, pour avis, après un report au début du mois de janvier.

La Direction a assuré que les deux réorganisations n'avaient pas comme objectif de réduire les effectifs et que les salariés dont le poste serait supprimé seraient gérés au cas par cas par les HRBP (même s'il ne nous a pas été donné de chiffre précis).

Il nous a été confirmé que cette réorganisation n'engendrerait pas de mobilité géographique.

Nous avons rappelé, lors du dernier CCE, que les déclinaisons aux équipes devaient être faites avec le même niveau de précision et le plus rapidement possible (ce qui n'est malheureusement pas encore le cas).

La CFE-CGC a donné un **avis favorable** sur la réorganisation **ET/ED**, car l'intérêt majeur est de remettre de la dynamique et de s'intégrer dans le plan de transformation initié par notre CEO.

La CFE-CGC a donné un **avis favorable** sur la réorganisation **EF** mais veillera à ce que cette réorganisation ne soit pas les prémices d'une externalisation d'activités.

## GEMBA WALK

Notre CEO, a annoncé de vive voix la certification de l'EC 175 aux équipes travaillant sur ce programme. Cela faisait bien longtemps que ce n'était pas arrivé dans notre entreprise.

Est-ce une illustration du GEMBA WALK ?

## RENCONTRE DU BUREAU DU CCE AVEC LE CEO

### Du sens, du soutien et du suivi.

Le bureau du Comité Central d'Entreprise, élargi aux représentants syndicaux, a rencontré le CEO d'Airbus Helicopters, Mr Guillaume Faury, le 20 janvier 2014.

Les représentants CFE-CGC lui ont, en cette occasion, fait part de l'importance de communiquer et de partager le projet de Plan de Transformation avec tous les salariés **qui sont dans l'expectative et doivent savoir très clairement ce que l'on attend d'eux et pourquoi.**

Ils ont par ailleurs insisté sur la nécessité de s'assurer que les objectifs seront atteints après avoir, au préalable, créé toutes les conditions pour que les équipes réussissent.

## Sauvons la navette CE des FLORIDES

Le CE a mis en place une navette entre les Florides et la maison mère, depuis septembre 2013, tous les mardi et jeudi, entre 11h45 et 14h.

Cela, afin de pallier l'abandon de celle-ci par la Direction (question d'économie).

Les salariés des Florides étaient demandeurs car ils se considéraient isolés.

Force est de constater que la fréquentation de cette navette est boudée par les salariés des Florides. Sur certains trajets, il n'y a même pas un seul passager.

Nous faisons appel à votre bon sens, vous, « salariés des Florides », il faut rendre cette navette utile. Si cette situation devait perdurer, le CE risque fort bien de la supprimer et vous aurez contribué à sa disparition.

Quel dommage, de donner raison à la Direction sur ce genre d'économie.

## Considération des NON CADRES FORFAITÉS : LA TAILLE DE LA BAVURE « Acte 2 »

Pour nombre de salariés, les non cadres forfaités sont reconnus comme des personnes faisant référence dans leur métier. A ce titre, le document des référentiels des promotions non cadres (niveau ATAM) le démontre bien. Et le fait de passer au forfait\* pour un non cadre non forfaité est une reconnaissance.

Malheureusement, la Direction ne porte pas de considération à cette catégorie de personnel.

Combien de personnes se sont vues expliquer par la Direction, lors du passage à 335 points, les modalités du changement de mutuelle ? Aucune ! Sans l'explication d'un collègue de travail ou du délégué de secteur, le salarié découvre qu'il est radié de la MSAé, en attendant la prise en compte par l'IPECA.

C'est aussi par le bouche à oreille que le salarié promu 335 pts apprend qu'il ne fait plus 8h00 par jour mais 8h29 et comment sont considérées les 29 minutes journalières réalisées en plus.

Toutefois, la Direction a su informer, par le passé, qu'elle arrêta la prime de sujétion\*\* pour cette catégorie de personnel !

Et alors, si le salarié souhaite faire une mobilité interne sur un nouveau poste pour évoluer, le résultat dans « jobs & mobility » est sans appel : RIEN. Tout poste à management ou à responsabilité est pesé cadre.

Et si le salarié forfaité est sur un poste dit « *métier critique* » (Préparation, techniciens essais sol, mécaniciens piste...) c'est la double peine. Avec le non remplacement de certains postes, les hiérarchies perdantes refusent de laisser partir le salarié.

De plus, le comble pour le métier de technicien essai sol est d'être affecté au centre de coût col bleu, car lié à l'adéquation charges atelier. Pourtant, les chefs d'équipes de ces métiers ne sont pas éligibles à la prime maîtrise atelier de 7% (d'après la Direction).

### La CFE-CGC demande :

- lors d'un passage à 335 points, qu'une information soit faite sur les changements notables pour le salarié (comme cela est fait pour les nouveaux embauchés).

- qu'un salarié non cadre puisse postuler sur un poste cadre et que sa candidature soit analysée et non pas refusée systématiquement.

- qu'une mobilité ne soit pas bloquée sous prétexte que le poste n'est pas remplacé. Car avec cette logique, l'objectif de 1 000 mobilités par an ne sera jamais atteint.

- la réintégration de la prime de sujétion.

- l'octroi de la prime maîtrise aux chefs d'équipes des techniciens essais sol.

\* de 335 à 400 pts.

\*\* Prime donnée aux non cadres forfaités et aux cadres pour compenser un dépassement d'horaire.

## PARKING...

Après plusieurs années de **GALERE** pour se garer au plus près du site, nous pouvons enfin arriver plus sereinement au travail et ce, depuis le début d'année, avec l'ouverture totale du parking à étages du P1.

Pour la CFE-CGC, si ces problèmes de parkings sont réglés pour les inscrits et intérimaires, c'est loin d'être le cas pour un bon nombre de sous-traitants contraints de se garer le long de la D9.

La CFE-CGC a, à plusieurs occasions, fait des propositions à la Direction pour permettre à ces sous-traitants de se garer sur nos parkings.

Souhaitons qu'aucun accident lié au parking sauvage de la D9 ne vienne perturber l'objectif de réduction de 30% du taux de fréquence des accidents du travail, cher à notre PDG.

## PAS DE RÉUNION avant 8h30, entre 12h00 & 14h00 et après 18h30

L'énumération des plages horaires citées ci-dessus n'est qu'un rappel des recommandations concernant la gestion des réunions, selon l'accord **A.C.C.E.S** « Accord en faveur de la Compétitivité, des Compétences Et des Salaires ».

Nous constatons qu'une crise de réunionnite aigüe traverse notre entreprise.

En effet, les réunions, dès 7h00 du matin, entre 12h00 et 14h00 et après 18h30, sont en forte recrudescence.

Si nous pouvons comprendre qu'exceptionnellement une réunion doit avoir lieu dans des horaires hors du cadre convenu, nous comprenons beaucoup moins que cela devienne une généralité.

Nous rappelons à la Direction que la signature d'un accord fait partie intégrante d'un engagement et que c'est à elle de le faire respecter.

## GESTION DES TEMPS : laborieux !

**Résumé de la définition d'un service partagé vue par la Direction d'Airbus Group = ECONOMIE en moyen matériel et en moyen humain.**

Pour ce qui est du **service partagé «EPS»**, cette **VISION** serait recevable si la partie technique de ce service était efficiente.

Cela ne vous aura pas échappé, toute l'année et plus particulièrement à chaque début d'année, tous les salariés souhaitant consulter leur gestion des temps se retrouvent désarmés avec des compteurs non à jour, avec l'impossibilité de faire des transferts, et plus ennuyant, avec l'impossibilité de demander des paiements de droits acquis.

Notre nouvelle Direction sera-t-elle réceptive aux besoins et aux attentes des salariés en faisant le nécessaire pour que cette problématique soit résolue rapidement et de façon pérenne ?

Chaque salarié sera-t-il obligé de passer un temps fou en « consultations d'intranet, mails à son gestionnaire, appels téléphoniques, visites aux permanences d'EPS ... » ?

Nous rappelons à la Direction que donner les moyens matériels et humains à EPS apportera :

○ **GAINS DE TEMPS** aux salariés.

○ **GAINS DE COÛTS** à notre entreprise.

○ **SOULAGEMENT** des équipes d'EPS qui ne sont pas épargnées par autant de déboires.

**Pour la CFE-CGC, ces moyens doivent intervenir rapidement !**

Dans le même temps, la Direction rédige une note qui rappelle que toute anomalie de badgeage ou autre absence doit être régularisée au plus vite sous peine de sanction.

À la CFE-CGC, nous ne remettons pas en cause ces règles qui nous semblent normales tout autant que le système de gestion des temps le permette en étant à jour et en donnant les bonnes informations aux salariés.

Au final, notre Direction ne devrait-elle pas avoir des retenues sur salaire pour non régularisation de problématiques récurrentes et en augmentation « comme stipulé sur la note EPLFL – JBE/MP n°02/14 » ?

**Tout ceci est bien laborieux !**

## VOS IMPÔTS vont-ils augmenter en 2014 ?

La loi de finances pour 2014 prévoit que la participation de l'employeur à un contrat collectif obligatoire de santé « mutuelle d'entreprise » devient imposable.

Cette participation « avantage en nature » était jusque-là exonérée d'impôt sur le revenu.

Que l'on soit affilié à la MSAE ou à l'IPECA, nous serons, à Airbus Helicopters, tous concernés par cette mesure qui prendra effet dès 2014 sur les revenus de l'année 2013 « effet rétroactif ! »

Pour avoir d'ores et déjà le montant de ce delta positif reportez-vous :

**Pour un cadre ou un non cadre forfaité :**

Additionnez le montant patronal des lignes :

« PRE IPECA frais de santé TA et TB » sur les fiches de paie de chaque mois de l'année 2013.

**Pour un non cadre non forfaité :**

Additionnez le montant patronal des lignes :

« FRAIS SANTE NC ISOLE ou FAMILLE » sur les fiches de paie de chaque mois de l'année 2013.

Et appliquez votre taux marginal d'imposition pour connaître votre surplus d'impôts.

## Y'A QU'À SECA

Cela va faire maintenant 9 mois que la SECA (filiale d'Airbus Helicopters via Vector, installée à Gonesse, en Seine Saint Denis) n'a plus de PDG. Pas plus qu'elle n'a de stratégie d'ailleurs !

Le flou est tel qu'il nous apparait de plus en plus nettement un risque d'absorption d'activité au profit de la société Vector.

Airbus Helicopters rapatrie chez SECA une partie de ses installations de Tremblay. Cela occupera l'espace...mais ne donnera pas du travail aux salariés de SECA !

**SECA fait partie intégrante de l'activité MRO d'Airbus Helicopters. Elle doit le rester ! Encore faut-il que quelqu'un s'en préoccupe !!!**

**Sinon Vector pourrait n'en faire qu'une bouchée en siphonnant les activités de SECA !**

## COMPÉTITIVITÉ

Un économiste libéral écossais du nom d'Adam Smith, écrivait en 1776 dans un manuel d'économie intitulé « **Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations** » la chose suivante : « **Ce n'est pas de la bienveillance du boucher, du brasseur ou du boulanger que nous attendons notre dîner, mais plutôt du soin qu'ils apportent à leur propre intérêt, nous ne nous en remettons pas à leur humanité, mais à leur égoïsme.** ».

C'est là un postulat essentiel : l'activité des agents économiques permet aux individus de se procurer les biens et les services dont ils ont besoin cependant, ces bienfaits sont involontaires car ils ne sont que les fruits d'une démarche soutenue par l'intérêt du gain.

Un agent économique comme l'est un employeur ne crée, ne développe et ne maintient jamais d'emplois pour la notoriété, l'estime de ses contemporains ou la reconnaissance de ses salariés mais dans le but d'accroître ses profits.

Notre entreprise n'échappe pas à cette règle : il suffit pour s'en convaincre de lire la mise en garde à l'Etat français de Tom Enders, Président exécutif d'Airbus Group, parue il y a quelques mois dans la Tribune : "**Pour ce qui est du coût du travail, je ne parle pas des salaires directs, mais des charges sociales, si celles-ci continuent à augmenter cela va nous poser un problème dans nos embauches en France**".

Grâce à des décisions prises voici plusieurs décennies et au soutien de l'État, **Airbus Helicopters** est devenu l'un des tous premiers acteurs mondiaux du secteur.

Son activité a triplé en dix ans et il représente désormais un employeur particulièrement structurant sur ses deux sites industriels français, dans les Bouches du Rhône et la Seine-Saint-Denis, deux bassins d'emplois extrêmement sensibles.

Ce que nous disons en premier lieu pour notre part, c'est que dans la mesure où l'on bénéficie d'aides de l'Etat français comme c'est le cas pour des projets récents, on ne peut s'affranchir de pratiquer un juste retour en termes d'emplois industriels au territoire qui nous les a octroyés.

La politique d'offset est aujourd'hui déterminante pour le gain d'un contrat notamment dans les marchés aéronautiques.

C'est ce qui a conduit à une implantation industrielle internationale grâce à divers contrats importants et permis d'assurer un accroissement d'activité en France et en Allemagne.

La CFE-CGC soutient les démarches qui visent à développer les ventes et conquérir de nouveaux marchés, elle est favorable à une implantation à l'étranger et à des transferts de charges quand il s'agit d'une compensation au titre d'un contrat de vente qui a un impact positif en termes de charges pour les établissements français.

Demain, l'accès à de nouveaux marchés émergents à travers un engagement industriel international proactif peut être la voie choisie par **Airbus Helicopters** pour améliorer sa compétitivité et son modèle économique mais ces implantations locales devront correspondre à une opportunité réelle et à un arbitrage rendement/risque maximalisé, qui ne se traduise pas par un transfert de production « *pour voir* » et donc à une perte d'emplois industriels pour nos établissements.

Au-delà, toute démarche qui consisterait à pratiquer de l'optimisation fiscale, c'est-à-dire à produire en dehors de France, là où les coûts du travail sont moins élevés, à y réaliser des profits et à s'offrir des spécialistes pour défiscaliser les bénéfices ne saurait être soutenue par la CFE-CGC.

## IPE

### Présentation des IPE (Ingénieurs Pour l'Ecole) Airbus Helicopters.

Le 12 décembre 2013, s'est tenue une réunion Commission Egalité Professionnelle où nous avons pu mieux appréhender la mission de nos IPE. Ils sont détachés de l'entreprise dans les académies. Leur rôle est de rapprocher école et entreprise et ainsi mieux faire connaître les métiers de l'industrie en général et de l'aéronautique en particulier. Il y a 55 IPE répartis sur 24 académies au niveau national. Airbus France compte 10 IPE dont 4 pour Airbus Helicopters. Airbus Helicopters se place ainsi au premier rang !

A titre d'exemple, en 2012, les 3 IPE d'Airbus Helicopters de l'Académie d'Aix-Marseille ont mené des actions sur 4 048 élèves : 1 758 collégiens dont 850 filles et 908 garçons ainsi que 2 290 lycéens dont 1 080 filles et 1 210 garçons. Les professeurs, les professeurs principaux, les conseillers d'orientation sont également sensibilisés afin de mieux faire connaître notre entreprise et ses perspectives d'emploi. Les IPE ciblent les collégiens et lycéens, au meilleur moment, lors de leur orientation.

Nous comprenons à présent que les IPE intègrent, dans leurs actions, la mixité professionnelle. Leur mission nous paraît essentielle dans la promotion des métiers pratiqués chez nous. Ils contribuent à faire changer les mentalités !

Encore bravo à la Commission Egalité Professionnelle Airbus Helicopters à l'origine de cette initiative unique dans le groupe Airbus : faire se rencontrer IPE et EP.

## TOP 😊 - PAS TOP ☹️



- **Faisant suite à la discussion sur la mise en œuvre de l'Accord de Télétravail intervenue, lors de la commission économique et financière du CCE, relative à la situation générale Achats Stratégiques, du 19 novembre 2013, la CFE-CGC se réjouit de la signature d'un premier contrat de télétravail dans cette entité.**
- **Votre contribution à la collecte des bouchons plastiques mise en place par la Commission Développement Durable de votre CE.**
- **Des prises prévues sur le parking P1 afin de recharger les véhicules électriques. Toutefois attention, ces prises ne sont malheureusement pas compatibles avec certains véhicules.**