

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

## LE PICON-CITRON-CURACAO



E-mail:  
[syndicat.ma-cfe-cgc.ah@airbus.com](mailto:syndicat.ma-cfe-cgc.ah@airbus.com)

Blog:  
[www.cfe-cgc-airbushelicopters.com](http://www.cfe-cgc-airbushelicopters.com)

Page Facebook :  
Cfe-Cgc Airbus Helicopters

Tél:  
04.42.85.70.07  
04.42.85.86.13



**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**

**Le 16 septembre** est une date de rentrée importante. Importante parce que les salariés en ont décidé ainsi.

A cette date, ils attendent un point précis sur la situation de l'entreprise et ses perspectives. Ils attachent à la transparence et à la vérité des mots la plus haute importance car ils sont noyés sous les bruits, les annonces, les rumeurs, les « on dit ».

Expliquer que le transformation plan est là pour tout changer ne leur suffit pas. Tout simplement, parce que le transformation plan, c'est eux et qu'ils veulent bien tout changer.

### Mais pour aller où ? Pourquoi ? Et comment ?

#### Aller où ?

Nous avons tous compris : le cap est à l'Est. Après l'annonce de l'accord avec la Roumanie pour la chaîne de l'AS332 MK1, ce sera sans doute la Pologne. Mais à propos, si la Pologne signe, que se passe-t-il ? Mais surtout si la Pologne ne devait pas signer ?

#### Pourquoi ?

Nous avons tous compris que dans une France industrielle sinistrée, Airbus Helicopters fait bonne figure mais que nous finirons peut-être par connaître les mêmes maux que les autres. **Quelle est l'analyse du PDG ?**

#### Comment ?

Il y a trois vecteurs forts pour gagner en compétitivité :

1. La Direction parle de débattre du coût du travail en France « C'est un tiers ». **Qu'en dit le PDG ?**
2. La Direction veut entreprendre de faire fabriquer en zone low cost. « C'est un deuxième tiers ». Le partage industriel, les analyses CORE/NO CORE sont-ils revus ? Le dogme qui veut que la France et l'Allemagne maintiennent leur propre capacité à développer/produire/vendre leur gamme a-t-il vécu ? Vaut-il vers plus de rationalisation ? Des montages industriels gagnant/gagnant peuvent-ils être définis qui, tout en délocalisant de la charge, permettent de maintenir, voire de faire évoluer les emplois en nombre et compétences en France? **Qu'en dit le PDG ?**
3. La Direction doit revoir ses processus, ses organisations transverses dans lesquels se noient les salariés. « C'est un troisième tiers ». Il s'apparente à de la productivité. Mais gagner en productivité, c'est gagner en compétitivité. **Qu'en dit le PDG ?**

Lorsque nous saurons ce que le PDG en dit, alors la CFE-CGC vous dira ce qu'elle en pense.

- Sans doute que la compétitivité dépend un peu du coût du travail.
- Bien sûr que la compétitivité dépend de la totale transparence qu'affichera la Direction sur ses intentions en termes « d'internationalisation » et donc de sa politique de l'emploi et des compétences.
- Evidemment que la compétitivité dépend de la gestion des procédures internes (d'où l'importance du transformation plan et de sa réussite pratique et pas seulement théorique).

Sans oublier, le quatrième tiers (car parfois, la compétitivité, c'est un peu comme la recette du Picon-citron-curaçao de Pagnol) : La France ne devra pas être la seule composante du groupe à parler de compétitivité !

**Après, une fois que les bases PARTAGÉES de la discussion seront posées, la CFE-CGC discutera de la taille des tiers...**

## Le Bon Outil à la bonne personne

Depuis la nuit des temps, l'homme cherche le bon outil (et aujourd'hui plus que jamais au bon indice). L'ordinateur n'aurait pas été utile à l'homme des cavernes, pas plus que la cote de mailles pourrait l'être au fantassin d'aujourd'hui. Il en est un, par contre, qui serait utile aux hiérarchies (et pas que), c'est le filtre (à jour et partagé) de sélection pour vérifier l'éligibilité d'un candidat à une promotion. Tout le monde aurait à y gagner en temps et en efficacité.

Il est vrai qu'il existe un tas de règles qui évoluent parfois sans prévenir, dites des 3P, d'âge minimum, de quotas, d'ancienneté dans la position actuelle, de niveau d'atteinte des objectifs et du pourcentage de prime qui en découle, de l'oignon, (de la carotte ?), des AI obtenues sur les trois dernières années, **plus toutes les exceptions** qui sont là pour les confirmer ☺. Tout ceci mériterait un outil d'aide significatif pour les hiérarchies afin qu'elles n'aient pas à justifier indéfiniment d'une proposition de promotion pour un candidat qu'elles pensaient éligible et qui ne l'est pas tout à fait, mais qui l'est finalement ... et tant mieux pour tout le monde.

## Et les congés restants ?

La rentrée des congés d'été passée et voilà que nous sommes absorbés par nos activités au quotidien dans le seul but d'atteindre les objectifs de notre entreprise et de les réussir.

Toutefois, pendant que les opérationnels recherchent les meilleures solutions pour atteindre ces objectifs, les ressources humaines, elles, mettent en place des règles qui contraignent le système.

**Par exemple, dans la gestion des congés : RAPPEL :** Il faut qu'en fin d'année, nos compteurs de congés principaux et supplémentaires soient à 0. « Voir note RH : EPL N° E26/13 JBE »

Comment ne pas perdre vos droits ?

Pour cela, il vous suffit de prendre vos congés restants avant le 31 décembre 2014.

Mais, n'oubliez pas que les congés sont soumis à validation hiérarchique et que, par conséquent, il se pourrait que ces derniers vous soient refusés.

**Dans ce cas, ne vous limitez pas à essayer un refus oral :**

• Posez vos congés dans le système via **myHR**, car la seule façon de ne pas perdre vos droits à congés restant en fin d'année, sera de pouvoir justifier auprès des RHs, d'un refus hiérarchique pour cause de service.

**Vous l'aurez compris, si vous ne posez pas vos congés dans le système, il sera impossible de justifier d'une dérogation.**

## Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans Airbus Groupe

Les sociétés ASTRIUM, CASSIDIAN, SECA (filiale d'Airbus Helicopters via VECTOR), SODERN et APSYS ont démarré cet été la mise en application de leur PSE. Les mesures sociales ressemblent à celles mises en place chez nous lors d'ECCOLEAN. Mais, si des salariés peuvent bénéficier de départs anticipés (genre notre DAFC ECCOLEAN), beaucoup d'autres vont devoir chercher des solutions de repositionnement dans le groupe (ces plans sont, en effet, avant tout basés sur la mobilité).

Deux filiales en sont les principaux réceptacles : Airbus Avion et Airbus Helicopters.

La CFE-CGC veillera (doux euphémisme) à ce que les candidats à la mobilité de ces filiales ne soient pas touchés par le syndrome du « mouton à cinq pattes » ! A ce titre, nous demandons à la Direction qu'une réunion soit organisée d'ici la fin de l'année afin de tirer un premier bilan du nombre de candidatures reçues, et surtout, du nombre de candidats retenus et embauchés.

## De l'économie à la stratégie

Principes fondamentaux pour la gestion d'une entreprise :

- Générer de la valeur pour pouvoir investir dans de nouveaux produits/services (et bien sûr, rémunérer les actionnaires),
- Etre capable de maintenir le savoir-faire dans des entreprises de hautes technologies
- Se doter d'un carnet de commandes cohérent avec le cycle de fabrication,
- Etre capable de répondre aux besoins des clients.

Ces principes sont-ils toujours compatibles entre eux ? La réponse est clairement OUI mais avec une bonne dose de pondération. Accentuer à l'excès un de ces principes et le châteaude cartes vacille.

Nous avons aujourd'hui un carnet de commandes trop faible au regard de notre cycle industriel, que faisons-nous pour le regarnir ?

Quels sont les impacts sur les autres paramètres ?

Les dégradations des autres paramètres sont-elles acceptables ?

C'est un des dossiers que la CFE-CGC suivra tout particulièrement dans les mois qui viennent.

- La CFE-CGC rajoutera un 5<sup>ème</sup> point à ces réflexions : Les impacts sur les emplois en nombre et en qualifications.

## REVUE DE MI-ANNEE

**Appréciation de Potentiel :** Rien ne change sous le soleil depuis des lustres dans cette entreprise sur ce sujet si l'on excepte que la campagne d'entretien 2013 avait introduit une nouvelle grille de classification de la performance à cinq niveaux.

Ce changement des définitions d'appréciation de potentiel des cadres initié par EADS s'était traduit par de nouvelles catégories disponibles dans l'outil **Performance and Development** : « Prêt maintenant », « Evolution significative d'ici 3 à 5 ans », « Amélioration nécessaire » ...

Concernant le retour fait au collaborateur, la Direction mentionnait, à l'époque, aux représentants du personnel que ce feedback serait fait lors de la revue de mi-année par le Manager suite à son évaluation et à la tenue des « People Review ».

La CFE-CGC réaffirme que ceci n'est pas suffisant et redemandera à la Direction notamment pour la population L5 que le salarié ait un accès direct, dans l'outil P&D, à l'appréciation de potentiel faite par son Manager dans un souci de transparence.

## Considérations des non cadres forfaités : LA TAILLE DE LA BAVURE (Acte 5)

Un non cadre forfaité est un expert de son domaine, bien souvent coincé dans un métier dit critique rendant les mobilités difficiles avec des hiérarchies qui ne laissent pas le salarié changer de poste, de crainte de ne pas retrouver la perle rare. Il est devenu ardu de trouver une fiche de poste de technicien expérimenté car nombre de postes ont été classifiés au niveau cadre ces dernières années.

Le nombre de passages cadres est désormais si faible qu'une grande majorité de non cadres forfaités ne rentre pas dans les critères de la matrice d'une promotion de non cadre à cadre.

Les critères d'éligibilité aux promotions au sein du niveau 5.2 et au-delà\* sont très peu connus des salariés et aussi des maîtrises.

De ce fait, nombre de non cadres forfaités experts dans leur métier s'orientent vers un passage 400 points dont le statut n'a cependant toujours pas été revalorisé **malgré les engagements pris par la Direction à notre égard en 2013 (Il est vrai que la Direction a bien souvent du mal à tenir les délais)...**

Certains minis salariaux sont, en effet, en retrait par rapport à d'autres sociétés du secteur de la métallurgie. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus en détails.

Afin de rétablir l'équité au sein de cette population, la CFE-CGC réitère les demandes suivantes :

- l'ouverture d'une négociation sur le statut 400 points,
  - la possibilité laissée aux non cadres forfaités de postuler sur des fiches de poste niveau cadre,
  - l'intégration des 2 heures de forfait dans le contingent annuel d'heures supplémentaires,
  - la réintégration de la prime de sujétion,
  - l'octroi de la prime maîtrise atelier aux chefs d'équipe de techniciens essais sol,
  - Et enfin, la pesée niveau cadre des postes de chef de groupe (sachant que dans certains secteurs, ils sont pesés 3A)...
- \*5.2 = 335 pts 5.3 = 365 & 400 pts

### Soeur Anne

Air et Cosmos annonce que l'appel d'offre pour 197 Ecureuils (lancé voici 10 ans...) serait abandonné par l'Inde.

Au programme, des commandes d'Apache et Chinook. Si l'Inde est une zone low cost, la CFE-CGC espère que la Direction aura à cœur de n'y envoyer aucune activité !

Le terme « Cloud », particulièrement dans l'air du temps, recouvre l'ensemble des solutions de stockage distant. En clair, vos données, au lieu d'être stockées sur vos disques durs ou mémoires, sont disponibles sur des serveurs distants et accessibles par Internet. Les différents intervenants disposent, à cet effet, de gigantesques champs de serveurs de stockage appelés Datacenter. Le Cloud est aussi souvent appelé « Cloud Computing » ou Nuage Informatique. Chez Airbus Helicopters, chaque salarié dispose d'un Cloud via Intranet où sont stockés bon nombre d'informations de type Temps de Travail, Gestion des Congés, etc.

Lors de la négociation de l'Accord ACCES, le salarié passant à 218 jours a eu la possibilité de transférer ses jours supplémentaires majorés ( 6 jours ) soit sur le compteur CET autres droits ou bien sur le compteur CET fin de carrière.

Cependant, et après plusieurs recherches dans le « Cloud », il s'avère que ces jours ne sont pas visibles.

Mais où sont-ils passés ? Lorsque la CFE-CGC interpelle notre Direction, celle-ci nous répond que techniquement, ce mode d'affichage ne semble pas réalisable et qu'une étude est en cours....

A force de vouloir faire, défaire et refaire des études, notre Direction ne serait-elle pas, elle-même, perdue dans son propre « Cloud » ?

### Bienvenue dans le Cloud

## PROFESSION CREATEUR DE KPI (Key Performance Indicator)

C'est l'art d'établir des indicateurs pastèques\*, aux résultats orientés, avec des données d'entrée approximatives bien souvent récupérées auprès de services transverses.

Mais cela dans quel but ? Pour permettre de sortir des appareils ? De réduire le nombre de manquants ? Ou de permettre à son chef d'être couvert en expliquant que l'on s'améliore ou que le problème vient du service à côté ?

Mais au-delà de ça, combien de centaines de salariés occupent officiellement ou non ce type de poste ? Cela s'inscrit-il dans un modèle industriel performant et viable ?

Aujourd'hui, nombre de ces salariés « créateurs de camemberts » se demandent à quoi sert leur travail et le rapport avec la fiche de poste qui leur a été présentée. Mais que faire ? Dynamiser encore plus la mobilité et permettre aux salariés de s'orienter vers des postes plus en accord avec leurs attentes...

Si vous êtes dans ce cas, nous vous invitons à vous rapprocher de votre délégué de secteur CFE-CGC.

**\*Indicateur pastèque : Indicateur vert à l'extérieur et rouge à l'intérieur.**

## Proverbe du jour et qui dure " Loin des yeux, loin ... "

Il n'est pas rare de s'entendre dire dans notre entreprise : « **Pour évoluer, il faut une expérience internationale.** »

**ATTENTION :** Cette citation n'est pas une science exacte surtout à Airbus Helicopters.

Partir en longue mission « expatriation, détachement et autres contrats étrangers » devrait pouvoir apporter une reconnaissance, une évolution de carrière et autre promotion, sous réserve d'un très bon bilan de mission.

Malheureusement, il est nettement plus fréquent de voir des salariés rentrer de mission avec un très bon bilan et :

- Rentrer sans point de chute et contraints d'accepter un poste par dépit : « **Trouves-toi un poste.** »
- Rentrer sans augmentation, ni promotion avec pour seule explication : « **Tu as gagné assez d'argent en mission.** »
- Rentrer sans recevoir de notification de part variable : « **Tu la verras sur ta fiche de paie.** »

Ce n'est certainement pas en mutualisant les équipes RH internationales d'AH avec les équipes RH internationales d'Airbus Group que cela devrait s'améliorer.

**Les voyages forment la jeunesse ? OUI mais attention aux déconvenues au retour.**

**Revue de mi-année 2014 et objectifs d'équipe !**

Notre DGRH a écrit à tous les « Managers », ce 11 juillet 2014, avec quelques consignes et rappels sur les attendus de la revue d'objectifs d'équipe et l'entretien individuel en tête à tête à finaliser avant le 30 septembre en « oubliant » que le Code du Travail impose aux employeurs l'usage du français pour « *tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail* ».



Je suis cadre, assurément, donc censé maîtriser la langue de Shakespeare...

Et les sites adressés par les liens Sharecopter comportent une version multilingue..

Mais « la loi est la loi » d'une part, et puis, il serait dommageable que dans cette entreprise qui fabrique encore des voilures tournantes au bord de l'Étang de Berre, l'exigence de compétence en langue anglaise occulte l'exigence de compétence professionnelle.



**La Finance Academy** qui s'est postée à la sortie des restaurants d'entreprise, avant l'été, pour informer les salariés des différentes possibilités de formation dans le domaine de la finance ! **A quand l'Hélicoptère Academy ?**



**Ethics & Compliance : Nous avons été sondés pour savoir comment nous abordons le sujet de l'Ethics & Compliance. Nous avons beaucoup aimé une page qui demande comment réagir en cas de problème, avec notamment, une réponse possible : « je ne fais pas confiance à l'entreprise pour me protéger en cas de représailles ». Enfin un peu de lucidité !**

**Qui veut gagner des millions : l'avis du public ?**

Un des objectifs du transformation plan est de réaliser des économies pour un montant de 600 M€ à l'horizon 2016. Les petits ruisseaux faisant les grandes rivières, pourquoi ne pas demander la participation de l'ensemble des salariés pour trouver des idées de gain ou de non dépense ou de non gaspillage ... Trop de personnes se demandent ce qu'elles peuvent bien faire pour aider. N'y aurait-il pas là une occasion de fédérer autour d'un objectif commun, peut-être une Boîte à Idées ou un Blog ou ... **Il n'y aurait, bien entendu, pas de tabou !**

**DU CÔTÉ DU CCE**

**Eu égard à l'inquiétude des salariés de nos établissements français et en conformité avec l'Article L. 2323-7-1 du Code du Travail...**

La loi du **14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi prévoit que les élus CCE/CE soient désormais obligatoirement informés et consultés annuellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim...

Un an après le premier discours aux salariés du CEO, il est en effet légitime et essentiel de connaître, suite au diagnostic qu'il a effectué, la stratégie de notre entreprise .

Voulons-nous continuer demain à concevoir, fabriquer et supporter des produits hélicoptères ?

De quel type ? Pour s'adresser à quel type de clients et quel segment de marché ?

A quelle horizon ? Où ? Avec quels partenaires ?

Quelles sont l'organisation et les structures qui en découlent ?

Autant de questions qui appellent maintenant une formulation et une communication de réponses.

**Quand Kafka assassine Mozart !**

Une Direction financière, esthète musicale et de la réduction des coûts, charge sa Direction informatique de mener une étude de rationalisation sur l'opéra de WA Mozart, « La Flûte Enchantée » qui lui paraît coûter fort cher, pour un petit nombre de bénéficiaires. Après un audit du meilleur cabinet conseil de la place du village, il apparaît que les premiers violons tout comme les seconds ne jouent de l'archet qu' 1h20 sur les 2h21 de la partition. Les instruments à vent ne jouent qu'1h05, les cuivres 52 minutes, quant aux percussions, elles ne s'expriment que 15 minutes ! Après deux Power Point et un comité des procédures, la partition est subdivisée équitablement et chaque instrument peut ainsi s'exprimer pendant les 32 minutes que dure maintenant cet opéra « la Flûte Désenchantée ». L'essence même de l'efficacité ne résista pas à la rationalisation drastique.

Toute analogie avec une étude visant la rationalisation abrupte des moyens de télécommunication ne peut être que fortuite.

**PARLONS COMPÉTITIVITE**

Les Ressources Humaines travaillent assidument depuis un certain nombre de mois à comparer ce qu'elles croient être comparable : **le coût horaire du travail chez les hélicoptéristes.**

La règle est simple : je prends la masse salariale totale et chargée et je divise par le nombre d'heures travaillées.

Pourquoi pas ! Mais histoire d'enrichir le concept, les études menées devraient être complétées par l'ajout d'autres études. Des idées ?

- **Quel temps moyen hebdomadaire un salarié d'AH France passe-t-il en réunion par rapport à un homologue d'Agusta ?**

- **Combien de mails quotidiens doit lire (et parfois traiter) un salarié d'AH France par rapport à un homologue de Sikorsky ?**

- **Combien de reportings un salarié d'AH France doit-il remplir par semaine (quand ce n'est pas par jour) par rapport à un homologue de Bell ?**

- ...

Parler compétitivité ? OK, mais on parle de tout !