

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

## Réaction à "chaud" sur le "show" du CEO



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

papier  
100%  
recyclé



Lors de son tract de rentrée, la CFE-CGC vous expliquait qu'elle avait donné un avis favorable à la stratégie globale de l'entreprise. La CFE-CGC y émettait aussi un certain nombre de réserves sur la manière de déployer cette stratégie. En ce début d'année, nous avons eu l'occasion de passer du temps dans le bureau de Guillaume Faury pour lui expliquer nos positions... et vice versa.

**Ce que la CFE-CGC a retenu du « a cappella » :**

- La transformation avance et produit ses premiers résultats. On se rend compte ici que ce projet n'est pas du même format que le Vital d'avant. Du concret et du mesurable commencent à en sortir. **La CFE-CGC a d'ailleurs noté la contribution chiffrée des économies au résultat de l'entreprise.** Trop souvent, les salariés n'ont aucun retour des économies effectuées dans ce genre de plan.
- Les prises de commandes sont pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive inférieures au chiffre d'affaires ce qui, **mécaniquement, installe un doute sur le niveau d'activité des années futures.**
- **Des gros contrats doivent être remportés « impérativement » en 2015**, pour restaurer le carnet de commande et donner de la visibilité industrielle.
- Ces mêmes contrats seront remportés à des conditions tarifaires « serrées ». La CFE-CGC comprend, ici, **que l'entreprise a anticipé des gains futurs de compétitivité dans ses offres commerciales.**
- Il faudra donc **tenir ces gains de compétitivité** pour générer les marges destinées à financer nos futurs produits.
- Le tout, évidemment, afin de **préserver l'emploi** en maintenant dans les années futures un seuil haut d'activité.

**La feuille de route est tracée, et le discours d'une rare logique.**

Reste effectivement à savoir, **comment l'entreprise compte effectuer ces gains de compétitivité** et ce, pas qu'unilatéralement au détriment d'une politique salariale déjà annoncée comme « modérée ».


Reste effectivement à savoir comment l'entreprise va dépasser sa **préoccupation de la sécurité des salariés** en la transformant (le verbe *transformer* est décidément à la mode...) en **préoccupation pour la santé des salariés**, incluant la notion de stress. **Car lutter pour la santé, c'est minimiser l'absentéisme et donc augmenter la compétitivité !**

Reste effectivement à savoir comment, l'entreprise va s'y prendre pour créer ce « **travailler ensemble** » tant souhaité et très contemporain au moment du débat national sur le « *vivre ensemble* ».

Alors, si la CFE-CGC fait sienne la citation de Winston Churchill, « **Mieux vaut prendre le changement par la main, avant qu'il ne vous prenne par la gorge** », la Direction devra faire sienne celle-ci : « **Le courage est ce qu'il faut pour se lever et parler, mais le courage est aussi ce qu'il faut pour s'asseoir et écouter** ».

Et la CFE-CGC a des choses à dire !



La carte de vœux d'Airbus Helicopters met en avant le  surfant sur différents paysages du monde.

Pour cette nouvelle année, la CFE-CGC formule le vœux que ce même  survole notre entreprise.

Si pour la Direction, ce  est sans doute le vecteur « Hélicoptère », pour la CFE-CGC, ce  sera le vecteur de « l'Humanisme ».

**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**

## DU DIF AU CPF... (Compte Personnel de Formation)

Suite à la loi de mars 2014, le Droit Individuel à la Formation (DIF) est supprimé et remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne :

- âgée d'au moins 16 ans en emploi, ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.
- dès 15 ans, pour les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage à cet âge.

Ce nouveau dispositif représente un **crédit d'heures** qui peut être mobilisé par le titulaire du compte afin de suivre, à **son initiative**, une formation **prioritairement qualifiante**.

C'est un **droit attaché à la personne et non à son statut**. Une fois que les heures ont été capitalisées, elles restent comptabilisées au titre du CPF jusqu'à ce qu'elles soient réellement utilisées pour faire de la formation.

Le crédit d'heures reste donc **intégralement transférable**, même en cas de changement d'employeur, de contrat de travail ou de perte d'emploi.

La vocation essentielle du CPF est de permettre l'acquisition d'une certification, qualification ou titre ou diplôme.

### Modalités pratiques :

La Caisse des dépôts et consignations sera en charge de la tenue des compteurs :

- les soldes des compteurs DIF lui seront transmis début 2015,
- elle alimentera le compte personnel de formation à partir de janvier 2016 à raison de 24 h par an jusqu'à 120 h puis 12 h par an, avec un maximum de 150 h.

La mobilisation de ce compteur sera à **l'initiative du salarié avec ou sans accord de son employeur pour une formation pendant ou hors temps de travail**.

Si le compteur CPF est insuffisant, le salarié pourra demander la mobilisation de son solde de compteur DIF pour compléter ses heures de formation. Ces heures seront mobilisées en priorité sur celles du CPF.

Le compteur d'heures CPF ne sera donc plus géré directement par l'entreprise : à partir du 5 janvier 2015, vous pourrez activer et accéder à votre Compte personnel de formation sur l'espace sécurisé du site : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Votre solde d'heures DIF vous sera communiqué sur votre bulletin de salaire du mois de janvier 2015 par Airbus Helicopters. Ce dernier tiendra lieu de justificatif et pourra vous être demandé à l'occasion de l'utilisation de votre CPF.

## PROFESSION : CREATEUR DE KPI (Suite)

La fonction de «fromager affineur» (*fabricant de camemberts à la louche*) fait partie de ce que les médias appellent d'une expression qui a fait le buzz : les « **bull-shit jobs** », ou « **boulots à la c...** ».

L'économiste Georges Friedmann a identifié ce phénomène qu'il nomme aussi « le travail en miettes », en dénonçant la multiplication de ce type d'emplois tertiaires dans lesquels on peine à trouver un sens.

L'activité intellectuelle y est parcellaire : on collecte des données, on les met en forme, on établit des indicateurs, on les « arrange » de manière cosmétique et surtout, on ne voit aucun résultat concret de son action...

Cette situation ne peut persister durablement dans une entreprise industrielle où il faut satisfaire le client, innover, réduire le nombre de manquants, sortir des appareils, ...

Aujourd'hui, nombre de salariés se demandent à quoi sert leur travail et le rapport avec la fiche de poste qui leur a été présentée.

La CFE-CGC soutient les démarches visant à dynamiser enfin la mobilité et permettre aux salariés de s'orienter vers des postes plus en accord avec leurs attentes et apportant plus de valeur pour l'entreprise.

**Elle demande que la démarche dite « Mobility Booster » soit présentée, dans les meilleurs délais, aux Instances Représentatives du Personnel. Ce qui fut fait au CCE de fin Novembre 2014.**

### Ambiance à la Qualité

Si nous avons parfaitement compris que la Qualité était un des piliers de la transformation de notre entreprise, la CFE-CGC veut que ce changement se produise dans la pédagogie. **La pédagogie prend, sans doute, plus de temps mais elle obtient toujours de bien meilleurs résultats car les salariés adhèrent aux nouvelles méthodes.** A contrario, toute méthode de management visant à contraindre, à mettre la pression, voire à punir, démontre très rapidement ses limites.

Les précédentes Directions ont montré qu'elles faisaient peu de cas de la Qualité (souvenons-nous des métiers tels que Contrôleurs Qualité classés en ECCOLEAN IN, ou encore Qualité rattachée à la DRH !). Cela a eu des conséquences. **Il serait vain de combattre ces conséquences en prônant une succession d'actes forts et déstabilisants.**

### DEMENAGEMENT

Le déménagement des chaînes EC 120 et EC 130 du bâtiment A3 vers le W4 a été fait en un temps record et pendant la période de fin d'année.

Félicitation à tous les acteurs de ce déménagement express.

### VACANCES LOISIRS ADULTES

En lisant le mensuel du CE, nous apprenons que 400 voyages groupes ont été réalisés depuis 3 ans. **Cela donne en moyenne 3 voyages par semaine !!!**

Et dire que la Bugade vous prédit l'organisation de voyages mirifiques pendant les prochaines semaines, campagne électorale oblige.

Il semble que les autres prestations (agences partenaires, partenaires catalogues, etc.) soient aussi en constante augmentation.

Et le **VOLIB !** Nous apprenons dans la même brochure que **6089 matricules et leurs familles en ont bénéficié en 2013**. A lui seul, le VOLIB représente un budget d'environ 3,4 M€ !

### PACS

La loi du 4 août 2014 permet aux salariés désirant conclure un PACS de bénéficier d'une semaine de congé. N'hésitez pas à vous rapprocher des militants CFE-CGC pour tout complément d'information.

## Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT peuvent être saisis de toute question importante relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, par le chef d'établissement, le Comité d'établissement, les délégués d'établissement et les salariés du secteur pour lequel ils sont compétents.

Le CHSCT analyse, dans un **objectif de prévention**, la situation de l'établissement ou du secteur concerné, en matière de **risques professionnels**, en particulier, en matière **d'accident du travail**.

Il est **informé et consulté**, notamment sur **les modifications importantes de l'organisation et des conditions de travail**, sur les mutations technologiques importantes ayant des incidences sur les conditions de travail des salariés et à l'occasion du lancement de nouveaux projets.

Le CHSCT est chargé de **contribuer à l'amélioration des conditions de travail** au sein de l'établissement ou du secteur concerné.

**Et concernant les risques psycho-sociaux (stress, harcèlement, épuisement au travail ...) ?**

De plus en plus de CHSCT s'engagent dans des démarches de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), conscients qu'il s'agit là d'une question essentielle des conditions de travail aujourd'hui, qu'ils détiennent des informations pertinentes sur le vécu des salariés et qu'ils peuvent contribuer à faire bouger des stratégies d'entreprise et leur mise en application concrète.

Le CHSCT peut réaliser des inspections et des enquêtes auprès des salariés en vue d'évaluer et d'objectiver les risques. Il peut participer à la mise au point d'indicateurs sur le sujet.

Il peut proposer des actions de sensibilisation et de prévention de différentes natures en lien avec le service de santé au travail.

## Les conditions de travail des salariés : une des priorités de la CFE-CGC

La CFE-CGC rappelle qu'elle a signé l'accord Airbus Group sur le stress et demande également, au niveau national, la reconnaissance du « burn out » comme maladie professionnelle.

Au niveau local, la CFE-CGC a toujours pris ses responsabilités et elle l'a démontré en demandant :

- le 13 novembre 2014, la tenue d'un CHSCT extraordinaire afin de mettre en place une commission d'enquête concernant le suicide d'un salarié du transformation plan, pour que soient identifiés d'éventuels liens entre son travail et son geste. L'enquête est en cours.

- Que soient relancées les formations RPS à destination de l'ensemble des salariés.

- Qu'un accompagnement systématique de tous les salariés impactés par une réorganisation ou une mobilité non choisie soit fait.

**Concernant la commission d'enquête demandée par la CFE-CGC, nous faisons entièrement confiance aux élus du CHSCT pour identifier et faire mettre en œuvre les solutions de prévention qui auront été identifiées.**

**Pour la CFE-CGC, il va de soi que la Direction n'aura d'autre possibilité que de s'associer à ces solutions !**

**Beaucoup de publicité est faite en ce moment sur ces affaires relevant de l'intimité des familles.**

Par respect envers ces dernières, la CFE-CGC n'a pas fait état publiquement de son courrier à la Direction déclenchant l'enquête. Ce genre de dossier ne se traite pas sur la place publique et en visant leur médiatisation. Il y a des dossiers qui ne doivent pas servir d'argument électoral !

## Commission de Prévention du Stress d'Etablissement (CPSE)

Devant l'augmentation des retours sur le stress, **la CPSE se tiendra deux fois par an**. Les chamboulements profonds occasionnés entre autres par le plan de transformation, que nous soutenons par ailleurs, motivent les efforts de mise sous surveillance et d'étude des effets collatéraux induits.

S'il y a bien un sujet de préoccupation qui a de l'avenir, c'est bien celui du stress et des conditions de travail. **Un premier constat met en évidence des problèmes dans nombre de secteurs**. Ne nous trompons pas, s'il y a du curatif pour faire repasser au vert certains secteurs, il y a également du préventif pour garder au vert ceux qui le sont aujourd'hui !!!

**La culture de l'indicateur « pastèque » ne doit pas s'appliquer à des sujets touchant à la santé des salariés. Surtout quand l'un des objectifs phares de l'entreprise est la sécurité des salariés. Pour la CFE-CGC, la lutte contre le stress doit rentrer dans cet objectif !!!**

## Temps Partiel Non Cadre

Et si les **salariés non cadres à temps partiel bénéficiaient du maintien de l'assiette à temps plein pour la cotisation retraite ?**

A ce jour, **cette catégorie de salariés ne bénéficie pas** de cette mesure pourtant possible avec l'accord de l'employeur.

Les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, ( voir Art 241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale) demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. Cela leur permet ainsi de neutraliser les effets de l'exercice d'une activité à temps partiel sur le montant futur de leur retraite et de **pouvoir se constituer des droits à retraite plus importants**.

La CFE-CGC demande à la Direction de prendre la mesure de cette disposition et demande à ce que ce sujet soit abordé dans les discussions et les négociations à venir.....

## Impôt sur le revenu

Selon le Sénat, la fiscalisation de la part employeur des complémentaires santé a touché 60 % des salariés du privé, avec une hausse moyenne d'impôt de 118 €.

## Elections Professionnelles

**Les élections professionnelles auront lieu le 19 mars 2015.**

D'ici là, vous lirez beaucoup de tracts. La situation contrastée de l'entreprise, ainsi que la complexité des dossiers sociaux inhérents, vont faciliter les écrits démagogiques. Tout cela sous le couvert d'une écriture prônant la droiture et la transparence !

La CFE-CGC, comme à son habitude, ne tombera pas dans ce travers. Nous partons du principe que les querelles syndicales ne vous intéressent pas.

Nous ne changerons pas de principe. Nous nous intéressons avant tout à ce que fait (ou ne fait pas) la Direction.

Votre militant CFE-CGC de secteur est le seul habilité à parler pour le syndicat. En cas de doute sur nos positions, il vous répondra.



## Radio moquette sur temps de travail

Beaucoup d'informations circulent sur l'augmentation du temps de travail des cadres. L'inquiétude grandit.

Dans certains secteurs, des managers conseillent même d'appliquer le principe de prudence consistant à économiser les RTT pour ne pas se retrouver démunis en fin d'année.

**Il est clair que la Direction a clairement affiché son intention de discuter du temps de travail dans ses réflexions sur la compétitivité. Et ce, bien au-delà d'Airbus Helicopters, puisqu'elle y réfléchit dans l'ensemble du groupe Airbus.**

La CFE-CGC vous rappelle juste que :

- Rien ne peut arriver sans négociation.
- **Que l'accord ACCESS était à durée limitée** et correspondait à une hausse passagère de la charge de travail.

Nous vous préviendrons illico si une négociation démarrerait formellement. En attendant, le temps de travail des cadres reste à 211 jours par an !

## Elections Professionnelles d'AHTS (Filiale 100% AH)

La CFE-CGC se retrouve, une fois de plus, en position de syndicat majoritaire à Airbus Helicopters Training Services (au campus).

Nous tenons à saluer le taux de participation exemplaire et l'engagement des salariés d'AHTS avec **95% de participation pour ces élections.**

## Du côté des DP

Lors de la réunion des Délégués du Personnel du mois de décembre, la CFE-CGC est intervenue sur les sujets suivants :

**Accord ACCESS** : La Direction nous a confirmé que la gestion de la majoration des jours effectués en 2014 sera reconduite dans les mêmes conditions que 2013 (rappelez-vous la polémique sur les jours de congé maladie...).

Pour rappel, les salariés cadres forfait jours bénéficient de 8,40 jours supplémentaires à utiliser suivant les modalités définies par l'accord, à savoir :

- Placement CET Autres Droits avant le 13 mars 2015.
- Paiement sur feuille de paye. La demande de paiement doit être faite avant le 13 février pour un paiement sur paye de février ou le 13 mars pour un paiement sur paye de mars.
- Au-delà du 15 mars, les jours basculent automatiquement au CET Fin de Carrière.

**Passage Non Cadre à Cadre** : Vos Elus ont demandé à la Direction de confirmer pour l'année 2015 les différentes filières de promotion « Passage Cadre 2015 ».

4 filières sont reconduites :

- Certifiante ( 3 ans d'ancienneté dans le coefficient 335 pts ).
- Diplômante ( être dans le coefficient 305 pts avec obtention du diplôme en adéquation avec le poste ).
- Expérience ( avoir 5 ans d'ancienneté dans le coefficient 365 pts ).
- International ( 3 ans d'ancienneté dans le coefficient 335 pts avec une expérience internationale de 2 ans mini ).

La filière International est reconduite, malgré les premiers plans de la Direction. La CFE-CGC a été écoutée sur ce point. On ne peut pas envoyer de part le monde des « ambassadeurs » et ne pas traiter la particularité de leur métier. Nous notons cependant que la Direction a fait le choix de ne plus reconduire la filière ITII ( Institut des Techniques de l'Ingénierie de l'Industrie ). Toutefois, cette filière pourra être demandée à l'initiative des salariés au travers d'un FONGECIF. Vos militants CFE-CGC seront à votre disposition afin de vous guider dans cette démarche.

**Relevé de décision**: Lors de la politique salariale 2014, signée par la CFE-CGC, un volet social nommé « relevé de décision » avait été discuté et acté.

Ce relevé comprend :

- Le statut de chef de groupe.
- La revalorisation du statut des coefficients 400 pts.
- La problématique des heures excédentaires du personnel non cadre forfaité.
- Les astreintes.

**Un calendrier de négociation doit être mis en place et ce, avant la prochaine politique salariale. Ce relevé était annexé à la politique salariale 2014. Pas à celle de 2015 !**