

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

**SPECIAL**



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**



**VOTRE CARRIERE  
CHEZ AIRBUS HELICOPTERS ?  
Parlons-en ensemble**

## L'ENJEU

**S'interroger sur son avenir est une opportunité, mais aussi une source d'incertitude, voire de frustration.**

**Airbus Helicopters, une entreprise en perpétuel changement,**

**Des organisations nouvelles, internationales, en réseau, de plus en plus complexes,**

**Des carrières plus longues**

**Une harmonisation imparfaite, des salariés qui se comparent avec les autres entités nationales,**

**De nouvelles générations avec de nouvelles valeurs.**

**Pour la CFE-CGC,  
Il est essentiel que chacun puisse se construire une carrière de 40 ans pour conserver sa motivation et son engagement, indispensables à l'efficacité d'Airbus Helicopters.**

**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**





## LES ATAM nous disent

Des ingénieurs à des postes occupés autrefois par des ATAM

Sentiment d'un plafond de verre

Des fonctions identiques occupées ici par des ATAM, ailleurs par des ingénieurs

Différences constatées entre entités

« je n'ose pas dire que je ne fais pas de P&D »

« je fais le même job qu'un ingénieur d'un autre secteur mais on me dit que je suis trop jeune pour être promu »

« J'ai suivi des cours du soir, mais je n'arrive pas à faire reconnaître mon diplôme pour passer cadre »

Des formations non reconnues

« Quel que soit mon investissement, ma prime annuelle est bloquée à 8,33% et ce, depuis des décennies... »

Une reconnaissance qui doit évoluer

« Quel avenir si je ne passe pas cadre? »

Le statut 400 points n'apporte rien. C'est un bâton de maréchal sans signification!

« J'aimerais consacrer ma fin de carrière à faire du tutorat »

Un manque de reconnaissance de l'expertise de nos seniors

## LES INGENIEURS ET CADRES nous disent

2 promotions dans une carrière de 40 ans !

Comment faire carrière en restant dans la technique?

« La voie managériale est-elle la seule voie royale? »

Quelle carrière pour les milliers de jeunes embauchés ?

Plus de 2 000 embauches d'ingénieurs et cadres à Airbus Helicopters en 3 ans! Combien accéderont au statut L4?

Une politique élitiste : 5% de « hauts potentiels » OK !  
Quid des 95% restants ?

« High po » un jour, « High po » toujours ?  
Downgrading :  
risques psycho-sociaux associés !

« Je n'ai pas accès à mon évaluation dans le P&D!!! »

Je n'ai aucune transparence sur mon évolution de carrière

La mobilité doit être prise en compte dans la valorisation d'une carrière.

Trop de retours de l'étranger sont mal préparés !

Des outils de management « déshumanisés »

Pas assez de proximité, pas assez de temps !

« Ce n'est plus mon manager qui décide »  
« Mon manager n'a pas de temps à consacrer pour traiter les problèmes de l'équipe et échanger sur mon déroulement de carrière »

# NOS PROPOSITIONS

## AIDER A BÂTIR SA CARRIERE

- Une bonne visibilité sur les métiers d'aujourd'hui et de demain (passerelles entre métiers).
- Apprendre à penser sa carrière à moyen et long terme (tuteur expérimenté pour chaque jeune salarié).
- Encourager ceux qui font des formations diplômantes.
- Mieux reconnaître l'expertise.
- Encourager l'investissement (revalorisation des statuts chefs de groupe, team leader...).

## AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Horaires aménagés, individualisés, accès au télétravail.
- Favoriser le bien-être et la santé au travail (éviter le stress) et donc l'absentéisme.
- Faciliter le déplacement des salariés dans Airbus Helicopters (Plan Déplacement Entreprise).
- Préserver l'environnement par une vraie politique de développement durable.

## ENCOURAGER LA MOBILITE

- Entre fonction (accompagnée d'une augmentation de salaire).
- Géographiques (aides financières et logistiques pour la famille).
- Reconnaître TOUTES les mobilités dans la valorisation d'une carrière.

## DES SOURCES DE MOTIVATION VARIEES

- Des niveaux hiérarchiques revalorisés: 400 points ainsi que 3B.
- Des budgets promotions dédiés pour ne pas impacter la politique salariale.
- Des primes annuelles revalorisées pour les ATAM.
- Revoir le système « d'assessment center », qui s'appuie aujourd'hui sur le bachotage et le conformisme tout en excluant l'expérience, le travail de fond, et l'originalité.

## HARMONISATIONS INTERNES ET INTERNATIONALES

- A fonction identique, niveau identique.
- A niveau identique, gratification identique.

### Ces sujets nous renvoient à d'autres débats :

**La GPEC :** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières) pour aider à bâtir les carrières en incluant le sujet mobilité et l'évolution des compétences.

**La politique salariale :** augmentation générale, augmentation individuelle, revalorisation des primes... pour assurer un pouvoir d'achat supérieur à l'inflation.

**La gestion des seniors (accord senior) :** application du contrat de génération et dynamisation de la deuxième partie de carrière

**Le temps de travail :** pour un meilleur équilibre des temps de vie

## Les salariés d'Airbus Helicopters France (Marignane + La Courneuve)

### Ingénieurs et Cadres (4578)

	I-II	IIIA	IIIB	IIIBx	IIIC	HC	PN
MA + CN	1680	1494	836	334	69	129	36

### Non Cadres 5918

	Non forfaités	Forfaités
MA + CN	4343	1575

