



METALLURGIE

N° 34 Mai 2014

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

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Ou est la Vérité ?

Les comptes trimestriels d'airbus Group viennent de tomber.

Airbus Helicopters **surperformerait** presque !

Les salariés sont un peu perdus devant ces annonces faites à l'extérieur et les messages diffusés en interne. "Tout fleuve a deux rives", dit un vieux proverbe chinois, "mais il coule dans une seule direction, toujours vers la mer".

Malheureusement, c'est de plus en plus le grand écart entre les deux rives de la communication externe et interne! A tel point que les salariés ne savent plus où est la vérité et quelle est la situation exacte.

La Direction doit indiquer clairement quel est le sens du courant pour que les efforts demandés aux salariés aient un sens eux aussi.

Les comptes prévisionnels comparent des chiffres à fin mars 2014 par rapport à fin mars 2013. Ils sont donc loin d'être représentatifs de la situation réelle et de ce qu'elle donnera en fin d'année. Ils sont surtout publiés à une quinzaine de jours de l'assemblée générale des actionnaires ...

Les BRICS sont-elles solides ?

Les grands pays émergents, les fameux BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine) traversent une mauvaise passe, déstabilisés par un ralentissement de leur croissance et des sorties de capitaux affaiblissant leur monnaie. Ils s'avèrent être une destination plus risquée pour les entrepreneurs selon le bilan annuel réalisé par le cabinet Aon dans 163 pays.

Les risques d'ingérences gouvernementales, les incertitudes juridiques et réglementaires, les perturbations dans l'approvisionnement ou défaut de paiement se sont accrus chez les BRICS.

Alain Peyrefitte avait publié en 1973 un ouvrage « Quand la Chine s'éveillera ... le monde tremblera » dans lequel il expliquait le développement économique et politique fondé sur la pensée Maoïste et porté par l'esprit révolutionnaire.

Avec du recul, nous ne pouvons que constater que le modèle n'est pas aussi précis ni même stable. La coopération avec ces pays est très délicate et surtout trop rigide pour nous permettre de coller au marché. Alors même si nous ne pouvons pas être absents de ces pays, une certaine prudence est de mise au cas où les BRICS se révèlent fragiles.

MOUVEMENT brownien

La pression s'installe sur les hauts manager (>= L3) afin qu'ils optimisent leur organisation en vue d'augmenter les résultats.

La CFE-CGC n'a rien contre une optimisation d'organisation ou une augmentation de résultat, sauf quand elles prennent comme base l'inquiétude de la perte de poste ou la requalification du poste à un niveau inférieur.

La population exécutive a donc été mis en mouvement (nouvelles arrivées, départs, promotions et rétrogradations).

Et ce mouvement sème l'inquiétude, la crainte. Il tétanise !

Puis, ce sont les cadres L4 qui récupèrent une bonne partie de cette pression. Là encore, les mobilités sont difficiles, les craintes réelles. Viennent ensuite les cadres L5 où les promotions 2014 sont parties pour être revues à la baisse.

Alors, la Direction penserait-elle que la pyramide hiérarchique de la maison est trop riche?

La CFE-CGC rappelle tout d'abord que les salariés ne se sont pas auto-promus ! D'ailleurs peut-on encore parler de pyramide hiérarchique dans une entreprise où, depuis des années, règne la théorie des organisations matricielles et autres réseaux transverses...

Et voilà un mouvement brownien amorcé qui aura le mérite, non pas d'améliorer les résultats de l'entreprise, mais surtout de démotiver tout le monde !



e-mail : cgc.ecf@free.fr
www.cfe-cgc-airbushelicopters.com
Tél. 04.42.85.70.07
04.42.85.86.13

papier
100%
recyclé



**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

CHSCT : de béton et d'acier

Deux projets de construction sont en train de démarrer sur le site de Marignane :

Le F3, bâtiment principal du projet MDC (Marignane Development Center) va voir le jour entre les bâtiments F1 et B1. **Le CHSCT a été associé aux réflexions sur l'aménagement des surfaces** ainsi que sur tous les choix pouvant impacter les conditions de travail des salariés. Les différents choix mis en œuvre pour la réalisation du F3 doivent définir une référence pour toutes les constructions du même type à venir. La CFE-CGC veillera à ce que le MDC ne soit qu'une étape dans l'amélioration constante des conditions de travail.

Le V4, projet DHC0, situé dans la partie sud de l'usine est un banc de tests qui doit permettre d'évaluer des prototypes proches d'un appareil de vol. Le bâtiment a été étudié pour réduire au maximum les nuisances sonores engendrées dans les constructions alentours (V8, V7, V2, W11 ...).

La CFE-CGC se félicite que la Direction continue à investir sur le site de Marignane et veillera à ce que les conditions de travail restent un paramètre majeur dans l'élaboration de tout nouveau bâtiment.

Ces deux projets ont fait l'objet d'un avis favorable de la CFE-CGC en CHSCT secteur 4 (sect. études et activités de service), lors de la consultation du 25 avril 2014.

ECONOMIES DE VOYAGE, tu feras !

La CFE-CGC a interpellé la Direction lors de ses entrevues mensuelles sur les nouvelles dispositions de réduction des frais de déplacement.

En effet, l'une d'entre elles concerne le choix au meilleur prix des billets de voyage « **non modifiables, au prix le plus bas** ».

Cette mesure, au-delà de l'économie qu'elle peut engendrer, aura forcément un impact dans la gestion au quotidien des salariés qui se déplacent régulièrement, soit chez nos clients, soit pour négocier **des contrats de vente ou des contrats de support vente**.

Si la Direction souhaite faire des économies dans ce domaine-là, elle risque de fragiliser les secteurs à qui on demande d'aller chercher du cash et qui, pour cela, ont besoin de souplesse dans l'organisation de leur travail. N'oublions pas que notre « Force de Vente » est le premier représentant d'Airbus Helicopters chez le client.

Pour la CFE-CGC, ajouter des contraintes supplémentaires à une population déjà sous pression n'est pas signe de gage de confiance....

« Economies de Voyage, tu feras » ne doit pas être synonyme « d'Economies de Vente, tu feras » !

SUPPORT AUX SALARIES : TOULOUSE vs AGPS*

Début mai, la Direction a centralisé les questions de paie, de gestion administrative, de gestion des temps et de support épargne salariale sur Toulouse, comme cela se fait déjà pour certaines entités d'Airbus Group.

Même s'il n'est pas prévu de dématérialiser les quelques permanences qui restent sur site (du moins jusqu'au mois de juillet...), nous nous inquiétons de savoir comment les équipes sur Toulouse vont intégrer les particularités liées aux différents accords spécifiques à Airbus Helicopters comparé aux autres BU.

Sachant que, dans le cas où Toulouse ne saurait répondre à une question, celle-ci serait alors posée aux équipes d'AGPS à Eurosud qui répondront à Toulouse, qui répondra au salarié... ! Pourquoi continuer à faire simple... ?

**Airbus Group Personnel Services*

ALTERNANCE 2014

Airbus Helicopters renouvelle, pour la rentrée, sa politique d'alternance. Cette année, notre société prendra 200 apprentis à Marignane (du Bac pro au Bac +5) qui seront à nouveau concentrés sur des métiers cœurs (monteur ajusteur, préparateur, technicien essais-sol, ingénieur mécanique, ingénieur calcul...)

La CFE-CGC se félicite de la reconduction de cette politique d'alternance car la finalité de cette dernière est de permettre d'embaucher les étudiants qu'Airbus Helicopters aura préalablement formés.

Si l'un de vos proches est intéressé par l'alternance, n'hésitez pas à solliciter votre délégué ou appeler la section au 12816 afin de vous aiguiller au mieux. Ne tardez pas car les inscriptions se font maintenant !

GESTION DES TEMPS

Bon nombre de salariés, absorbés par leurs tâches au quotidien, ont omis d'effectuer leurs transferts de jours liés à l'accord ACCES et ont vu leurs droits glisser sur le CET fin de carrière. Avec, comme son nom l'indique, bénéfice de ces jours à la fin de la carrière.

Pour mémoire, le CET fin de carrière est effectivement une réserve de jours qui permet de partir à la retraite avant la date prévue, mais pas seulement. C'est aussi une passerelle pour alimenter le PERCO « Plan d'épargne retraite collective ».

La période d'alimentation du PERCO devrait avoir lieu fin mai/début juin et, à ce titre, **nous reviendrons, dans nos prochaines colonnes, synthétiser toutes les possibilités qui s'offrent à nous.** (PEG, PERCO, ABONDEMENT, DEFISCALISATION ...)

MBO & Consolidation

La volonté d'une plus grande équité dans l'attribution des % de prime variable en fonction du niveau d'atteinte des objectifs fixés pas les hiérarchies est une volonté partagée par la CFE-CGC. En effet à niveau d'atteinte d'objectif identique correspond systématiquement le même % de prime pour tous. Ce sont les nouvelles règles applicables en la matière. Nous connaissons tous le niveau d'incertitude d'évaluation liée strictement à la nature humaine qui est, et ce n'est pas un scoop, imparfaite. Il se pourrait bien qu'à cette incertitude soit ajouté un élément perturbateur supplémentaire qui nous éloignerait encore de la vérité tant recherchée. Cela s'appelle la consolidation. Après une première passe consistant à forcer la moyenne globale à 100%, une fois les % affectés à chacun, sans tenir compte du salaire, une simulation sera effectuée pour estimer finalement le budget correspondant : 12, 12,2, 12,8%? Suivant le résultat final, il sera ou pas refait une passe entre HRBP et hiérarchies pour en retoucher certains, ceci afin de diminuer la somme à distribuer pour ne pas dépasser les 12% de budget global. C'est une des raisons qui fait que les hiérarchies ont la consigne de ne pas donner de valeur en % à la fin des entretiens. Sans préjuger du résultat, nous serons vigilants sur le niveau de transparence associé à cette éventuelle deuxième passe.

PACTE DE SOLIDARITE : Pourquoi la CFE-CGC ne signera pas ...

Le Pacte de responsabilité reposait sur un contrat de confiance entre le patronat et les syndicats de salariés. Il reconnaissait la nécessité d'un effort partagé entre les entreprises et les salariés pour retrouver le chemin de la croissance.

Mais le patronat a brisé cette confiance en imposant ses vues dans l'accord sur le financement de l'assurance chômage : cette réforme se fait aux dépens des classes moyennes, des techniciens, des agents de maîtrise, des cadres et des ingénieurs. Le contrat de confiance est donc rompu. C'est une véritable trahison du patronat.

Le fait de porter le délai de carence de 75 à 180 jours maximum avant de pouvoir toucher une allocation chômage est totalement inacceptable : c'est faire des économies sur le dos des cadres et des agents de maîtrise !

L'indemnisation de rupture de licenciement est là pour compenser un préjudice et non pour suppléer les carences de l'assurance chômage.

La CFE-CGC dénonce cette iniquité au cœur de la société française, ces petits arrangements entre amis conclus lors de cette négociation, notamment via la collusion entre le MEDEF et la CFDT pour imposer les droits rechargeables qui vont un peu plus précariser les contrats courts et, in fine, coûter plus cher à l'assurance chômage au préjudice des classes moyennes. La solution de bon sens était, notamment, de surtaxer les CDD qui génèrent 5,5 milliards de déficit par an. Une mesure balayée par le patronat ! Le MEDEF a voulu le beurre via les allègements de charges et l'argent du beurre avec une réforme de l'assurance chômage financée par les classes moyennes.

La CFE-CGC prend acte du comportement du patronat et ne signe donc ni l'accord d'assurance chômage ni le relevé de décisions du Pacte de responsabilité.

Elle participera bien aux négociations annoncées dans les branches pour l'emploi ainsi qu'aux négociations prévues avec le gouvernement sur la fiscalité, avec la volonté de tirer la sonnette d'alarme. Le gouvernement et le Président de la République devront l'entendre ! Ils doivent passer aux actes en faveur du pouvoir d'achat des classes moyennes grâce à une fiscalité en baisse pour les ménages et une fiscalité plus incitative sur l'intéressement et la participation.

PROVERBE DU JOUR

Au vu de ce qu'il se passe au niveau national :
Un cadre qui n'est pas adhérent à la CFE-CGC, est un crocodile dans une maroquinerie...



ATMOSPHERE !!! Atmosphère !!!

Dans le cadre de son plan de transformation, la Direction travaille à un projet de réorganisation de la GBS (Global Business & Services).

Il était temps que la Direction prenne ses responsabilités tant ce secteur, si contributif à la performance de notre entreprise, a subi une multitude de transformations et d'ajustements sans pouvoir, jusqu'ici, améliorer significativement l'efficacité de son activité commerciale.

Les salariés de ce secteur restent donc très attentifs à la manière dont cette réorganisation va se dérouler sans pour autant en maîtriser les contours. In fine, c'est toujours dans les sphères supérieures du management que tout se décide.

Et pourtant, cela avait bien commencé avec l'organisation de réunions participatives intégrant l'ensemble des collaborateurs afin de faire un état des lieux dans les différents secteurs tout en proposant des axes d'amélioration.

Cependant, et après plusieurs mois de travail et de réflexion, il semblerait qu'il règne une drôle d'**atmosphère**.

- Les contours de certains secteurs ne pas encore bien définis.
- Il subsiste des discussions dans le choix des personnes qui auront la responsabilité de mettre en œuvre la stratégie de développement de chaque région.
- Les rôles et responsabilités de la partie support and services dont les premières lignes de management seront rattachées dans chaque région ne sont pas finalisés.

Tout ceci ne permet pas aux salariés concernés d'avoir une vision claire de ce que sera la GBS.

A l'heure où les remaniements vont bon train, où l'on entend soi-disant le message, il serait dommage que le « Peuple GBS » soit à nouveau déçu.

La CFE-CGC reste très attentive à tout ceci car, de cette réorganisation, dépendra notre capacité à reconquérir des parts de marché laissées à nos concurrents, de renforcer nos politiques de produits and services et d'assurer la satisfaction de nos clients.

ECUREUILS AU MISSISSIPI / LUH / STRATEGIE INDUSTRIELLE (Suite)

Suite au courrier de demande d'éclaircissement du **7 février 2014** adressé par le bureau du CCE à la Direction et ayant pour objet les dernières informations relatives au programme LUH et au transfert d'activité d'assemblage de 60 Ecureuils par an du site de Marignane vers le site AEC Mississippi, la Direction a apporté une réponse en séance plénière de CCE le **25 mars 2014**.

Le marché Nord-américain est, selon la Direction, le plus important marché pour l'Ecureuil avec 1 300 appareils en opération.

L'Ecureuil y est devenu la référence avec 60% de parts de marché mais la situation se détériore en raison de la concurrence américaine (Bell).

AH veut donc redynamiser les ventes par une « américanisation » de l'appareil en utilisant les capacités de Colombus pour l'assemblage final des appareils destinés au marché US.

L'impact est attendu sur tous les clients US, particulièrement publics et para publics avec un enjeu commercial majeur et des retombées positives attendues pour l'ensemble du groupe.

Le projet « Ecureuil USA » permet de proposer un produit « made in USA » pour accroître les ventes, mais aussi améliorer la réactivité par la proximité clients.

La Direction souligne que le barycentre industriel reste à AH France (préparation, configuration, Supply Chain, approvisionnement) et que ce transfert n'a pas d'impact sur les effectifs inscrits.

Il s'agit, pour elle, d'un engagement industriel international proactif permettant de générer une activité et des revenus additionnels et non d'un transfert permettant de résoudre un hypothétique problème de charges causé par la baisse des commandes LUH pour le site AEC Mississippi, ainsi que présenté initialement lors du CCE extraordinaire du 12 septembre 2013.

La CFE-CGC a pris acte de ces dernières informations et clarifications. Cependant, soucieuse des conséquences en termes d'emplois pour les établissements français, elle restera très vigilante quant aux opportunités offertes dans le futur par les marchés émergents et aux choix stratégiques faits par notre Direction.

TOP 😊 - PAS TOP ☹️

Un grand top pour la Commission Vacances Loisirs Adultes :

SKIBUS pour sa 2^{ème} année est une véritable réussite !



16 cars sur 8 samedis ont permis, cet hiver, à 730 personnes de skier à La Joue du Loup.

Beaucoup d'enfants avec leur papa, de groupes de collègues, de skieurs confirmés ou débutants ont pu pratiquer une bonne journée de ski pour 26€, transport, forfait et assurance inclus.

Santé, Sécurité, Environnement : une priorité pour l'entreprise !

La dimension SSE figure dans les Tops Objectifs d'**Airbus Helicopters** en 2014 à travers un objectif de réduction de 30% du Taux de fréquence (TF1) des accidents de travail de 8 à 5,6.



Comment, dans ces conditions, ne pas conseiller à notre Direction de combler enfin les nids de poule existants dans certaines artères de notre usine : deux d'entre eux, situés sur le chemin de la coopérative font régulièrement trébucher les salariés...

Assessment RH : 50%

La période des P&D est toujours une source de stress et d'énerverment, Comme d'habitude, il faut prévoir de nombreuses heures pour espérer remplir les fameux P&D.



Et on n'oublie pas les réponses automatiques (généralement de refus) à un salarié qui postule à une annonce sous prétexte qu'il n'a pas fait ce boulot auparavant...

Vous avez dit efficacité ? S'il faut réformer quelque chose c'est sûrement ces outils et plus globalement cette vision informatique des RH.



Les journées de travail qui n'en finissent plus ajoutant du stress au stress. Espérons que le passage à l'heure d'été n'incitera pas les salariés à partir encore plus tard le soir.

CPRR : Commission de Prévention des Risques Routiers

La CPRR s'est réunie le 17 mars 2014. Elle a été l'occasion pour la CFE-CGC d'interpeler la Direction sur un certain nombre de points.

La CFE-CGC a été entendue, le projet de piste cyclable entre Marignane et notre établissement devrait être réalisé dans un proche avenir.

Une campagne de rénovation de l'éclairage intra site est en cours afin d'éradiquer toutes les zones d'ombre. Cette opération doit permettre d'améliorer la sécurité lors des déplacements dans l'entreprise. Dans le même esprit, une localisation des différents nids de poule est en cours afin de les supprimer.

Concernant les transports collectifs, la réduction des problèmes de stationnement sur le site avec l'ouverture des étages du P1 n'a pas provoqué de désengagement des salariés pour ce mode de transport.

La commission a également interpellé la Direction sur les risques que va générer le transit dans l'usine des multiples camions utilisés pour la construction des bâtiments V4 et F3.