



METALLURGIE

N° 35 Juillet 2014

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

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Compétitivité

Lors du Comité européen du 25 juin 2014, Guillaume Faury a annoncé que:

- Conduire le changement dans une entreprise qui va très mal, c'est difficile. Et conduire le changement dans une entreprise qui ne va pas encore très mal, c'est encore plus difficile. AH est dans la deuxième catégorie.
- Il faut avoir des produits différenciés et réduire les coûts.
- Les rythmes sur lesquels AH était, appartiennent au passé. AH rentre sur une phase plateau. Cela devra nous permettre de sécuriser notre activité. La priorité sera la gestion des coûts.
- L'entreprise n'étant plus en croissance, AH va devoir financer ses projets par sa rentabilité et sa compétitivité.



E-mail:
syndicat.ma-cfe-cgc.ah@airbus.com

Blog:
www.cfe-cgc-airbushelicopters.com

Facebook Appli Smartphone :
Cfe-Cgc Airbus Helicopters

Tél:
04.42.85.70.07
04.42.85.86.13

papier
100%
recyclé



A quoi ça sert la Frite si t'es pas dans le Moule !

Aujourd'hui, pour un cadre chez Airbus Helicopters, espérer une promotion c'est au premier chef être conforme à la Matrice !

Il faut avoir les idées et l'énergie dédiées à la course d'obstacles de l'assessment, le BlackBerry scotché à l'oreille, l'air débordé, créer des PowerPoint en anglais sur la gestion du stress en entreprise. **De mon temps, le stress était un chapitre des cours de résistance des matériaux.** Par contre, connaître la gamme des hélicos proposée à nos clients est un optionnel que ne partagent qu'un petit nombre de salariés qui restent des passionnés de l'aéronautique.

Au filtre de l'assessment, issu en droite ligne des manuels de management mal traduits des campus américains, **Charles Marchetti, René Mouille, Jean Boulet, François Legrand, Ludwig Von Bolkow, n'auraient jamais atteint le niveau IIIA !** Et pourtant, nous mesurons encore aujourd'hui leurs apports à notre notoriété, leurs hélicoptères novateurs volant toujours.

Aujourd'hui, il faut une énergie démesurée pour mettre en place une idée innovante qui sort du carcan imposé. En ces temps menaçants, chacun tente de protéger son pré carré et de lutter contre l'immobilisme. La frilosité ambiante (donc sortir du moule) est un exploit au quotidien. Alors, profitons du Plan de Transformation pour laisser tomber les couches successives de carcans érigées en processus qui alourdissent dangereusement notre entreprise. Airbus Helicopters doit redevenir une pépinière d'idées tournées vers le produit, où chacun peut exprimer son énergie au profit du triptyque : Passion, Produit, Client.

Evolution de la Gouvernance !

Nous venons de recevoir l'état d'avancement des objectifs d'AH pour la fin du mois de mai. Que constatons-nous ?

Côté commandes, l'entreprise ne semble pas dans le tempo. Côté livraisons non plus.

Certes, la déclinaison économique est encore floue mais la tendance d'avril/mai est en rupture par rapport au 1^{er} trimestre qui avait éclaboussé la presse des prouesses d'AH.

Le représentant CFE-CGC au Comité de surveillance a posé le problème de la baisse significative de notre carnet de commandes depuis plus de 4 ans. La Direction d'Eurocopter (de l'époque) ainsi que la Direction d'EADS (de l'époque également) ont continué à ne pas tenir compte de nos remarques. Tout allait bien chez les bisounours ! Et puis d'un seul coup, presque par désenchantement, AH est devenu non compétitif et la satisfaction clients s'est effondrée !

A d'autres...

Soit la situation fut «survalorisée» à l'époque, soit elle est «sur dévalorisée» aujourd'hui. Le niveau des prises de commandes nous donne des indices sur la réponse.

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

CPRR : Dur de trouver sa place

Lors de la Commission pour la prévention des risques routiers du 17 juin 2014, la CFE-CGC a interpellé la Direction sur la résurgence du problème de saturation des parkings extérieurs. Nous demandons à nouveau une amélioration de l'offre de transport collectif afin de réduire le nombre de salariés utilisant leur véhicule personnel, ainsi que des solutions alternatives et innovantes afin que tous puissent trouver une place de stationnement.

La CFE-CGC a également demandé que soit relancé le projet de chemin piétonnier entre la gare VAMP et le parking P3, refus de la Direction pour cause de multiples propriétaires des terrains qu'il faudrait traverser.

ACTION LOGEMENT

La Commission Action Logement de votre Comité d'établissement vous facilite les démarches administratives de demande de logement locatif en mettant en place un dossier unique de demande, à déposer au bureau des permanences des organismes collecteurs.

Voir sur Intranet : (Mon canal infos : Etablissement : Marignane : Panneau d'affichage : Action Logement)

Cette simplification permettra d'optimiser les chances de trouver un logement. Bravo à cette Commission toujours force de proposition.

Allo l'Espace, ici la Terre !!!

Le mois dernier, La CFE-CGC s'inquiétait de la mise en place par la Direction d'une nouvelle centralisation vers Toulouse des questions liées à la paie, à la gestion administrative, à la gestion des temps et au support épargne salariale.

La CFE-CGC avait bien raison de s'inquiéter car il semblerait que le transfert des compétences de la Terre à l'Espace se soit perdu dans un trou noir au vu des réponses qu'obtiennent les salariés à leurs questions.

Si la Direction croyait faire des économies d'argent, le salarié, lui, ne fera pas d'économies de temps. Et comme le temps c'est de l'argent, la Direction devrait s'inquiéter du temps que passent les salariés à régler leurs problèmes administratifs.

A force de vouloir éloigner les équipes dites de « proximité », elle éloigne de plus en plus le personnel de sa mission principale qui est :

Concevoir, Vendre, Fabriquer, Approvisionner et Livrer nos hélicoptères à nos clients !!!!

PS : L'humour du dessin n'attaque en aucun cas le professionnalisme des équipes d'AGPS qui sont au quotidien à notre disposition. Il s'agit juste de critiquer les processus mis en place par des Directions totalement déconnectées de la réalité du terrain.



Vous avez dit Compétitivité ?

Au niveau national, la compétitivité est la capacité du secteur productif à satisfaire à la demande globale avec pour objectif de permettre une progression du niveau de vie. On peut espérer que ramené au niveau de l'entreprise l'objectif soit identique. **Il faut pour cela que celle-ci soit apte à faire face à la concurrence et à occuper une position forte sur son marché.**

La Direction a engagé le 23 juin une concertation / négociation sur le sujet qui s'étalera sur 2014 et 2015. Rien de précis n'a découlé de cette première réunion qui s'apparentait plus à la mise en place d'un agenda. De quoi allons-nous donc parler ?

Compte tenu du flou artistique entretenu sur l'état de santé **réel** de notre entreprise, nous pourrions nous présenter à cette concertation/négociation, non pas dans le but d'améliorer notre niveau de vie mais bel et bien pour simplement tenter de le sauvegarder. **La situation décrite par le CEO lors du dernier Comité européen montre que la situation est préoccupante, en particulier sur les prises de commandes. Et n'oublions pas que le niveau de prise de commandes en 2014 conditionne le niveau d'activité (chiffre d'affaires) en 2015 et 2016.**

Nous reviendrons sur ces aspects pour vous livrer nos analyses, quand la Direction aura, elle-même, communiqué sur la santé de l'entreprise.

Cette concertation sur « l'optimisation du coût du travail » va se traduire par un travail de fond en **France ET en Allemagne**. Cela n'exonérera pas la Direction de nous démontrer toutes les voies de progrès et d'économie potentiellement possibles dans Airbus Helicopters. Vous savez qu'elles sont nombreuses ! Et vous êtes nombreux à dénoncer des dysfonctionnements.

Pourquoi « optimiser le coût du travail » si des gaspillages en process complexes, parcours de signatures interminables persistent ?

La Direction veut mettre le coût du travail sur la table ? Et bien, la CFE-CGC va TOUT mettre sur la table !

PEKIN pas EXPRESS !!!

Lors de notre précédent numéro, nous avons évoqué la problématique des mesures imposées par La Direction sur les économies de voyage.

Les effets de ces mesures commencent à se faire ressentir notamment sur le quotidien des salariés qui œuvrent chaque jour pour négocier des contrats de vente ou des contrats de support vente.

- **1^{ère} étape** : Réserver les voyages sur KDS. Malheureusement, KDS n'est pas disponible sur la majorité des pays. Le salarié doit donc appeler la « on line » qui vérifie qu'aucune réservation n'est possible sur KDS.

La « online » doit appeler l'agence de voyage pour expliquer pourquoi le salarié ne peut pas réserver sur KDS. Le salarié est enfin mis en ligne avec l'agence de voyage !

- **2^{ème} étape** : Le salarié est donc maintenant en ligne avec l'agence de voyage. Il a déjà perdu environ 15 minutes.

Pour un déplacement chez un de nos clients à l'autre bout du monde, on explique qu'il n'y a bien sûr rien de direct. Jusque-là rien de surprenant. Il faut faire Marseille/Paris, Paris/Athènes, puis rejoindre la ville de destination et idem dans l'autre sens avec un stop nuit à Athènes puisqu'il n'y a plus de correspondance pour Paris et Marseille...

Au moment où le voyageur part de Marseille et arrive à bon port, **il y a plus de 11 heures** de voyage et l'agence impose des vols en classe Eco ! Le salarié argumente le fait que les vols de plus de 3 heures sont autorisés en Business. On lui répond que la politique voyage a changé et que de toute façon le voyageur, à titre personnel, voyagerait en Eco. Donc, pourquoi demander la Business ?

Le salarié explique qu'il part en déplacement professionnel et non en vacances au soleil avec sa crème solaire et qu'à son arrivée dans le pays, il a des réunions à mener pour vendre des hélicoptères. Bref, après discussion et négociation, une Business Class est autorisée.

Résultat : il aura fallu 1 heure pour faire une réservation afin qu'un salarié puisse aller faire son métier de vendeur d'hélicos !

Pour la CFE-CGC, ces nouvelles contraintes ne font qu'alourdir le quotidien des salariés qui, en plus de passer du temps hors de chez eux pour aller chercher du « Cash », perdent maintenant leur temps pour réserver un billet d'avion et voyager dans des conditions de plus en plus difficiles !

Le blues de l'Executive !

J'étais bien, passionné par mon travail, « exec », diplômé d'une grande école, entouré d'amis. Chaque jour, je mettais toute mon énergie et ma motivation au service de cette belle entreprise aéronautique qui, en retour, me reconnaissait comme un de ses pairs.

Mais cela, c'était avant !

Je suis mal, je vais mal, «exec» sans poste, mes amis d'école détournent leur regard. L'entreprise a muté. Ma motivation est foulée aux pieds et mon énergie se perd à essayer de comprendre ce qu'il m'arrive. Les RH me parlent «*d'être promu pour mon bien*» à un niveau inférieur, «*d'outplacement*» bien au-delà de la 113, de contrat local si mon passeport est à jour et que je parle mandarin.

Je dois faire preuve «*d'agility et d'empowerment*».

Et surtout, on me rassure en me disant que l'on va m'aider pour me trouver un autre poste. Mais comme rien ne bouge, je poste en ligne comme tous les nouveaux embauchés et je reçois une réponse du robot du recruitment center.

Où l'on parle de CICE en CCE

La Direction de l'entreprise, à laquelle la CFE-CGC avait rappelé l'obligation d'information et de consultation du CCE quant à l'utilisation du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), a fait état, devant cette instance, d'un montant de 5,1 M€ pour 2013, montant qui représente 0,6% de la masse salariale d'Airbus Helicopters (France).

La CFE-CGC prend acte du fait que la Direction considère que le CICE «*quoique peu significatif, impacte favorablement notre taux horaire et donc nos coûts de revient*» mais elle rappelle qu'il est nécessaire d'examiner ce chiffre en le rapportant à d'autres éléments des comptes du Groupe : **le montant du CICE alloué par la France est, en effet, du même ordre de grandeur que le résultat net 2013 d'Airbus Helicopters Deutschland par exemple !**

Remboursement de vos Lunettes

A partir du niveau Confortis 1, votre mutuelle IPECA Prévoyance vous ouvre le réseau Santéclair.

Cette plate-forme santé vous donne accès à des prix négociés ainsi qu'à la prise en charge du Tiers payant, **en particulier, en optique**. Bien sûr, vous n'aurez pas le choix de l'opticien. Santéclair vous fournira une liste d'enseignes proches de votre domicile avec lesquelles une convention est passée. Mais cela vaut sans doute le coup lorsque l'on peut diminuer son « reste à charge » de près de 40%.

Pour connaître les adresses des praticiens des réseaux Santéclair les plus proches de chez vous, composez le numéro de téléphone 0810 09 20 00.

Les conseillers Santéclair sont à votre écoute du lundi au vendredi de 9h à 19h30 et le samedi de 9h à 17h. Rendez-vous chez l'opticien partenaire de votre choix et présentez votre carte IPECA. Demandez à bénéficier des tarifs et avantages Santéclair qui vous sont réservés.

D'autres entreprises ont été encore plus loin. Si les soins sont prodigués chez des professionnels agréés, le remboursement est aussi revu à la hausse (en plus du prix compétitif de la prestation). Le salarié est alors doublement gagnant.

Ce dernier point n'est pas à l'ordre du jour à Airbus Group.

Cependant, le tsunami annoncé sur le monde de la prévoyance avec le décret gouvernemental attendu cet été sur le plafonnement des remboursements va forcément pousser les entreprises et les partenaires sociaux à se poser des questions. La CFE-CGC en sera pour défendre votre pouvoir d'achat.

Enquêtes et Filatures

Les enquêtes fleurissent de plus en plus sur nos écrans d'ordinateur avec pour les deux dernières :

- une enquête sur la santé et la sécurité au sein d'Airbus Helicopters,
- une autre pour savoir si les salariés d'Airbus Group ont bien été informés de la campagne de communication sur Ethics & Compliance.

On peut se poser la question du bien-fondé ou pas de ces enquêtes mais, à la CFE-CGC, nous nous posons la question suivante :

A quand l'enquête pour savoir combien de personnes reçoivent les indicateurs sur la situation de l'entreprise que Guillaume Faury diffuse tous les mois ?

TOP 😊 - PAS TOP 😞

- 😞 • **SCANDALEUX** que pendant la grève SNCF courant juin, la Direction n'ait pas fait preuve de souplesse sur la fourrière ainsi que sur les retards des salariés.
- 😊 • **L'accord sur l'égalité professionnelle prévoit, entre autre, que le montant de la part variable versée à une femme de niveau cadre partant en congé de maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des trois années précédant la prise du congé de maternité.**
- 😞 • **Ce point de l'accord sur l'égalité professionnelle est bien souvent ignoré ou non respecté.**
- 😊 • **La CFE-CGC reste vigilante sur le respect des accords et renvoie régulièrement la Direction à ses obligations afin qu'elle corrige les écarts. Souhaitons qu'un jour, nous n'ayons plus à le faire. Cela voudra dire que les accords sont connus et surtout respectés par toutes et par tous.**
- 😊 • **La Direction des hélicoptères commercialisés qui débriefe régulièrement et collectivement ses équipes pour présenter la situation actuelle d'Airbus Helicopters et plus particulièrement, la situation par produit. Ces débriefings ont le mérite de faire passer les mêmes informations, au même moment et à tous les niveaux hiérarchiques.**

Epargne Salariale

La première session annuelle d'épargne salariale s'est clôturée comme prévu le 11 juin. Pour les retardataires, sachez qu'une seconde session interviendra fin novembre/début décembre, avec les mêmes possibilités d'épargne, «hors intéressement et participation». Pour toutes questions sur le sujet, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC ou contactez la section syndicale CFE-CGC au 5 27 73.



La Carrière au fil des ans

A vingt ans,
Le cœur débordant,
On invente tout le temps,
On vit le printemps.

A trente ans,
Le cœur confiant,
On avance assurément,
On s'engage insouciant.

A quarante ans,
Le cœur séduisant,
On devient important,
On gagne de l'argent.

A cinquante ans,
Le cœur se calmant,
On gère les tourments
On devient gênant.

A soixante ans,
Le cœur rajeunissant,
On raisonne sagement,
On voit les petits-enfants.

A soixante-dix ans,
L'entreprise n'est plus que du vent...

Questions pour Réponses Inutiles

1- Aimeriez-vous un travail plus intéressant et mieux rémunéré ?

- a) Cela ne m'intéresse pas.
- b) C'est une bonne idée.

2- Préfereriez-vous être riche et en bonne santé que pauvre et malade ?

- a) Cela ne m'intéresse pas.
- b) C'est une bonne idée.

Prière de ne pas nous renvoyer vos réponses, nous les connaissons déjà !!

(Toute ressemblance avec une enquête similaire pourrait être fortuite . 😊)

Equilibre Vie Privée / Vie Professionnelle

La réforme sur le changement des rythmes scolaires sera effective à la prochaine rentrée scolaire.

Sans vouloir revenir sur le bien-fondé ou pas de cette réforme, il est prévisible que les familles ayant des enfants scolarisés en maternelle et/ou en primaire, soient fortement perturbées dans leur organisation au quotidien.

Pour accompagner les salariés d'Airbus Helicopters, des solutions existent déjà avec le temps partiel, la récupération de congés, de RTT, d'heures flexibles, de jours de CET autres droits et autres repos compensateurs.

Toutefois, certaines de ces solutions de récupération sont impossibles en heure ou en demi-journée, ce qui restreint les possibilités de récupération.

Devant cette problématique, nul doute que la Direction mettra tout en œuvre pour assouplir les règles de récupération nécessaires au bon équilibre vie privée/ vie professionnelle des salariés.

Rejoignez nous sur Facebook depuis votre navigateur :

<https://www.facebook.com/CfeCgc.Airbus.Helicopters>

Ou depuis votre application Smartphone sur la page : Cfe-Cgc Airbus Helicopters