



METALLURGIE

N° 40' février 2015

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

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Cap à l'Est !

Où serez-vous le jeudi 19 mars ?



La Direction nous avait informé, le 3 septembre 2014, sur son intention de renforcer les relations entre Airbus Helicopters et la Roumanie. Nous vous en avons informé par tract. Le projet Roumanie a été définitivement validé par le Comité Exécutif d'Airbus Helicopters le 21 janvier 2015.

L'objectif de la Direction AH est de créer une entité de fabrication de Super Puma MK1 sur le parc technologique aérospatial de Brasov.

La Direction considère que le manque de commandes fragilise l'entreprise par rapport à la concurrence et qu'AH doit conquérir de nouvelles parts de marché pour rétablir son leadership en valeur.

Le marché « Best Cost » militaire et civil sur lequel AH est absent représente 2,7 Milliards d'€ par an, les ventes d'hélicoptères à bas coût étant en constante progression à l'inverse des versions premiums.

Le AS332 MK1 a été choisi pour être présent sur le marché « Best Cost » car ses ventes sont significativement en deçà de celles de ses concurrents, Mi17, etc.

Questionnements CFE-CGC :

La CFE-CGC a de multiples interrogations relatives aux éléments de ce dossier, dont les principales sont :

- Comment baisse-t-on le prix de vente de 15% quand 70% de la valeur du produit est achetée, sans changer le sourcing des équipements, en maintenant les activités pales à la Courneuve et Electricité et Mécanique à Marignane avec des moteurs qui représentent une part significative du prix total ?
- Le Mi17 et le AS332MK1 sont-ils concurrents sur le même segment de marché (différence de MTOW, de nombre de passagers, ...) ?
- Quel est le pourcentage de taxes et de droits de douanes à acquitter pour importer nos pièces et équipements en Roumanie ?
- Est-ce que l'assemblage des AS332MK1 en Roumanie sera fait sous Part 21 ou Part 145 ?
- Si cela est fait sous Part 21, est-ce que ce dernier sera obtenu par extension de notre POA ?
- Quid des coûts récurrents pour étendre le POA ? Pour supporter cette nouvelle FAL ? Sont-ils compris dans le Business Case ?
- Y a-t-il un risque que l'EASA/DGAC ne valident pas l'extension du POA AH ?
- Quelle entité va assurer le support et services des machines assemblées en Roumanie ?
- Quel est l'impact correspondant en termes de charges ?

La Direction a répondu en séance à toutes nos interrogations.

Les ventes supplémentaires estimées grâce à cette relocalisation sont de 15 hélicoptères par an. **Ceci générera de la charge en Roumanie, bien sûr, mais aussi EN France (production des sous-ensembles ainsi que ventes futures de pièces de rechange).**

La CFE-CGC soutient les démarches qui visent à développer les ventes et conquérir de nouveaux marchés.

La CFE-CGC peut comprendre tout développement d'activité internationale qui s'accompagne de gain d'activité pour nos propres établissements.

De même, elle comprend que des activités à faible valeur ajoutée soient placées dans des filiales low-cost **à condition que les gains ainsi obtenus soient réinvestis sur les sites nationaux pour développer des emplois à haute valeur ajoutée.**

Parce que l'impact est positif en termes d'emplois pour les effectifs inscrits AH France :

**La CFE-CGC donne un avis favorable sur le projet Roumanie
« Vadstena ».**

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

Bilan du dernier mandat : Politique salariale 2011-2014

En 2011, l'inflation fut de 2,5% pour une politique salariale de 2,8%.
En 2012, l'inflation fut de 1,3% pour une politique salariale de 3,2%.
En 2013, l'inflation fut de 0,7% pour une politique salariale de 3,3%.
En 2014, enfin, l'inflation fut de 0,5% pour une politique salariale de 2,7%.

Entre 2011 et 2014, l'inflation cumulée fut donc de 5% pendant que la politique salariale s'établissait à 12%.
Ce différentiel de 7%, représente donc un gain de pouvoir d'achat moyen de 1,75% par an.

La CFE-CGC, première OS chez PSA

La CGT, qui a refusé de signer l'accord de compétitivité en 2013, perd sa place de premier syndicat chez PSA Peugeot Citroën. La CFE-CGC et FO, qui ont signé cet accord, la devancent.

La période très difficile vécue chez PSA s'est traduite par un plan social portant sur la fermeture du site d'Aulnay et la disparition de 11600 emplois chez le constructeur. Des mesures insuffisantes à restaurer la situation puisqu'un accord de compétitivité, imposant flexibilité accrue et modération salariale, a été mis en place en octobre 2013.

Bilan: La CFE-CGC devient la 1^{ère} organisation syndicale de PSA.

Le scénario est parfaitement identique à ce qui s'est passé chez Renault voici quelques années. La CFE-CGC y avait dépassé la CGT, et grâce aux accords signés, le groupe va réembaucher un millier de salariés.

Vote électronique : pas possible !

Domage que pour nos prochaines élections professionnelles du 19 mars, les autres organisations syndicales aient toutes refusé de recourir au vote électronique (dématérialisé) à partir d'un PC usine, smartphone, ou ordinateur personnel avec accès internet, car cela aurait permis des gains de temps et d'argent pour tout le monde...

Mise en fourrière

Nous retrouvons en page 64 d'un livre publicitaire d'une organisation syndicale, la société de fourrière choisie par la Direction pour enlever nos véhicules sur les parkings du site.
Etrange sponsor pour une organisation syndicale !!!!!

Vol en Hélico : Une prestation à ne pas rater !

Rappel aux salariés d'Airbus Helicopters n'ayant pas encore bénéficié du vol en hélicoptère offert par le CE :
Les inscriptions, pour les sessions de 2015, se terminent ce vendredi 27 février au local situé à l'intérieur de la COOP.
Prenez le temps de vous inscrire pour ce moment formidable avec vos ayants droit.
Vous ferez alors partie des plus de 15000 personnes ayant volé en hélicoptère grâce à votre Comité d'Etablissement.

TOP 😊 - PAS TOP ☹️

☹️ Le chiffre annoncé par la Direction de 1446 mobilités réalisées en 2014 est FORMIDABLE !!!!
Si FORMIDABLE que nous nous demandons si les RH n'ont pas inclus dans ce chiffre, les déménagements géographiques et les changements de sigles, dus aux réorganisations de ces derniers mois !!!!
Et vous qui êtes en mobilité depuis des mois, voire des années, qu'en pensez-vous ?

😊 Début février, le CE a publié le bilan de tout ce qui a été mis en place ces 4 dernières années. Un bilan où tous les engagements ont été tenus, plus des prestations supplémentaires tout en garantissant un équilibre des comptes.

**Le jeudi 19 mars, ne laissez pas aux autres...
le soin de choisir vos représentants,
VOTEZ CFE-CGC !**



Temps de travail des cadres 1 à 3B à Airbus Group

Une première réunion sur le temps de travail des cadres 1 à 3B dans le groupe Airbus a eu lieu le lundi 23 février 2015.

Que retenir de cette première réunion ?

Peu de chose, si ce n'est que la Direction a listé un certain nombre de différences dans l'ensemble du groupe. A titre d'exemples :

- La référence du forfait de 211, 212 ou encore 214 suivant les filiales.
- Il existe quasiment autant de grilles d'ancienneté que de filiales dans le groupe et leur vitesse d'acquisition correspond-elle vraiment à la notion d'ancienneté ?
- Les congés d'âge sont là encore très différents suivant les filiales. De plus sont-ils toujours cohérents avec l'allongement de la vie professionnelle ?
- Est-il normal que les RTT soient utilisés très différemment dans le groupe (depuis la plus totale liberté de placement jusqu'à l'imposition du positionnement d'une partie d'entre eux) ?
- Est-il normal que les grilles de salaires soient identiques dans le groupe alors que le forfait n'est pas forcément identique ?
- Etc...

Ce à quoi la CFE-CGC a répondu :

- Trouvez-vous cohérent que les salariés passent leur temps en réunions inutiles ?
- Trouvez-vous motivant que nombre d'entre eux passent leur temps à effectuer des reportings à l'aide de KPI ?
- Ne pensez-vous pas que les marges d'optimisation du temps de travail sont grandes sans pour autant l'augmenter ?

Il est donc difficile d'identifier réellement ce que souhaite la Direction, à part le fait qu'elle veuille mettre de la cohérence entre les filiales et qu'elle note avec insistance que l'ensemble des forfaits est en général bien en-dessous du plafond législatif (218 jours). Des négociations sont, en outre, prévues sur :

- la politique de rémunération des cadres 1 à 3B,
- l'aménagement de fin de carrière,
- la gestion de carrière,
- la qualité de vie au travail.

Cela laisse supposer que la Direction entend mener un vaste (et TRES difficile) chantier. Suite le 5 mars sur Toulouse.

BSP* versus PPS*

Quand le *Bon Sens Paysan* (BSP) ou populaire cède la place au *Practical Problem Solving* (PPS), la dérive se mesure en M€ « *sonnants à faire trébucher* » l'entreprise !

A vouloir tout régler par des Process en lieu et place de procédures, l'entreprise sclérose les décisions *vitales* ! Tout le temps consommé en réunions, desquelles ne ressort que le planning de la prochaine session, est au détriment de notre mission première : concevoir, développer, produire, vendre et supporter des hélicoptères et les services associés.

- Là où se déclinaient les objectifs de l'année par la pyramide hiérarchique en dix minutes, il faut maintenant un Cascading de 4 heures !
- Pour tout projet, le groupe de travail d'une demi-journée supporté par un expert de nos équipes cède la place à un workshop d'une semaine hors site et managé par un consultant en M€ !
- Une simple étude d'opportunité validée et signée par un Chef est à ranger au placard de « *ça c'était avant* », il faut désormais un Business Case à dix signatures de membres de l'Excom.
- Nous passerons bientôt plus de temps à s'auto-démontrer « *comment on travaille bien* » en affichant sur les murs le fruit des workshops, pilotés par ledit Consultant en M€.

Et pendant ce temps, du côté de Stratford ou Cascina Costa, on travaille efficacement !

Il est grand temps de revenir aux fondamentaux qui font la performance de notre industrie d'hélicoptériste. Regardons dans les yeux le vrai Client, celui qui nous fait vivre !

Et s'il faut sacrifier à l'anglais : Back to the Future !

Cap à l'Est, encore !!!!!

La Pologne est désormais identifiée comme le nouvel Eldorado du développement et du soutien technique pour l'ingénierie mécanique. De là à penser que cela serait une bonne manière de faire face aux problèmes de charges du secteur de Marignane versus le recrutement (mobilité ou externe), il n'y a qu'un pas ! Sur ce dossier, tout va dépendre de ce qui sera confié à ce nouveau centre d'ingénierie :

- De la modernisation de gammes anciennes ?
- De l'innovation ?

Car la différence est grande.

Pour la CFE-CGC, l'innovation DOIT rester à Marignane, car envoyer du développement X en Pologne reviendrait à envoyer des portes A350 à la DUMEX (Mexique). **Nos collègues allemands ne seraient pas contents ! Tout comme nous !**

AGPS : point de situation et plan d'action

Suite à une demande de la CFE-CGC, la Direction a fait, à l'occasion du CCE du **24 février 2015**, un point relatif à la situation d'AGPS ainsi qu'une présentation du plan d'action mis en œuvre pour restaurer une qualité de services fortement dégradée, en ce début d'année, par une absence de réponses, des réponses tardives ou bien inappropriées aux questions des salariés d'AH.

Le support aux salariés de notre entité va être extrait du Support Global AGPS de Toulouse ou Suresnes, avec la création d'une plate-forme support AGPS dédiée uniquement à AH sur Vitrolles.

Les gestionnaires permanents déjà en activité y seront affectés avec l'arrivée de trois personnels intérimaires en appoint, qui seront dédiés au support AH.

Cette évolution sera effective à compter du 26 février 2015.

Il y aura un point d'entrée unique dont les coordonnées sont les suivantes :

E-mail : support.agps-fr.ah@airbus.com

Tél : *3233 en interne ou 04 42 85 55 00 depuis l'extérieur.

ESOP 2015 : DU NOUVEAU !!!

Après une année blanche en 2014, l'achat d'actions Airbus Group par les salariés va reprendre en 2015. Cependant, la CFE-CGC vient de renégocier la grille d'octroi d'actions gratuites avec la Direction d'Airbus Group.

Ancienne grille ESOP

Actions achetées par le salarié	Actions ajoutées par la Direction	Nombre total d'actions	Réduction
10	10	20	-50%
30	20	50	-40%
50	30	80	-37%
100	43	143	-30%
200	67	267	-25%
400	107	507	-21%

Nouvelle grille ESOP 2015

Actions achetées par le salarié	Actions ajoutées par la Direction	Nombre total d'actions	Réduction
5	5	10	-50%
15	12	27	-45%
25	17	42	-40%
50	30	80	-37%
100	43	143	-30%
200	67	267	-25%
400	107	507	-21%

La grille devient plus progressive ce qui permet à plus de salariés de participer à ESOP. **En effet, l'action valant aux alentours de 50€, il y a une grande différence de budget entre en acheter 5 ou 10.**

La CFE-CGC se félicite de cette mesure. Nous pensons, en effet, que l'actionariat salarié est une facette importante de la vie d'une entreprise. **Notre syndicat ne cherche pas à entretenir une guerre de clivage entre les salariés, l'entreprise et les actionnaires. Nous cherchons, bien au contraire, à les réconcilier car ils sont tous trois étroitement liés...**

RPS : Comment ne pas y laisser...des plumes !



Lors du CHSCT extraordinaire du 9 février 2015, dans le secteur II (secteur chaînes de montage et pistes), les élus CFE-CGC, FO, CGT et CFTC ont voté favorablement à la mise en place d'un expert pour une analyse des Risques Psycho-Sociaux. Seule la CFDT a refusé de s'associer à cette démarche unitaire en votant abstention.

Comment reconnaître les signes du burnout ?

Signes émotionnels et cognitifs :

- perte de confiance en soi,
- attitude défaitiste,
- irritabilité, anxiété,
- difficulté à se concentrer

Signes comportementaux :

- envie de s'isoler,
- agressivité,
- difficulté à entretenir des relations avec l'autre

Signes physiques :

- fatigue,
- insomnie,
- maux de tête,
- troubles musculo-squelettiques

Le burnout est une des conséquences extrêmes des risques psychosociaux, la CFE-CGC demande, d'ailleurs depuis des années, sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Mais la souffrance des salariés commence beaucoup plus tôt et notre devoir, bien avant de traiter les conséquences, est de s'attacher à supprimer les causes de ce mal-être dans l'entreprise.

Dans tous les cas, si vous avez le moindre doute sur votre situation ou celle d'un de vos collègues de travail, n'hésitez pas à vous/les orienter vers la médecine du travail. Elle est seule compétente pour établir un début de diagnostic. L'ensemble de vos discussions sera couvert par le secret médical.



Rémunération des Non Cadres : la taille de la bavure !!!

Après des années de revalorisation du seul salaire plancher, sans pour autant revoir les minima de tous les niveaux de point, les minima catégories d'Airbus Helicopters sont désormais plus bas que ceux des grosses sociétés de la Fédération de la métallurgie dont le groupe Airbus fait partie.

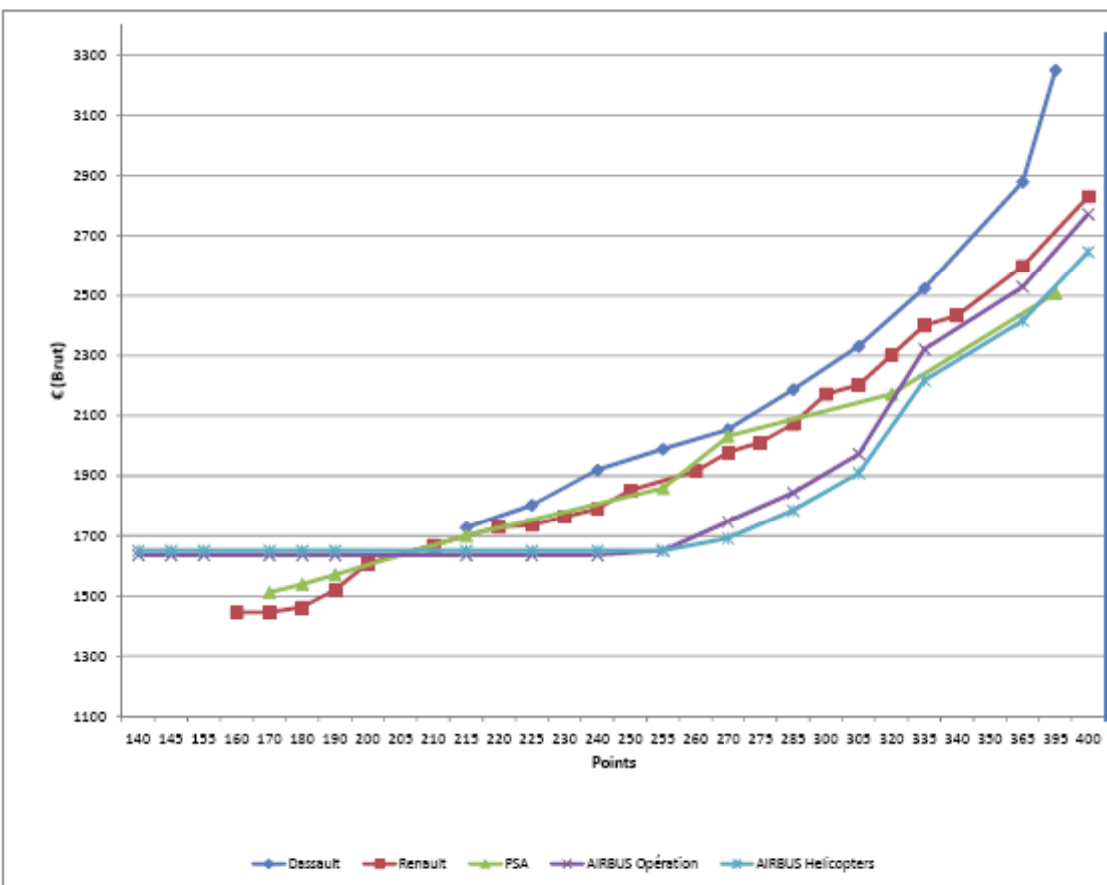
La conséquence, lors de l'embauche d'un technicien pour un même métier, dans des secteurs différents de notre société, et ce, pour un même diplôme ou une même expérience : un salarié non cadre peut être embauché avec une différence de salaire pouvant varier de plusieurs centaines d'euros et aussi de deux niveaux de point.

Combien d'années faudra-t-il pour rattraper ce type de retard ? Cette problématique ne se pose pas pour les agents de fabrication dont la politique d'embauche est gérée en central par les RH. **Pourquoi ne pas faire de même pour les techniciens ?**

C'est pour cela que la **CFE-CGC** a entrepris de revaloriser les mini des non cadres forfaités (à partir de 335 points) depuis 2012, ce qui a permis de réduire l'écart pour ces niveaux malgré l'avis d'autres syndicats partisans du nivellement par le bas...

Toutefois, malgré deux années de décollement pour les non cadres forfaités, le retard n'est toujours pas rattrapé.

Pour cela, la **CFE-CGC** souhaite continuer à augmenter les valeurs des points société pour les non cadres forfaités ainsi que pour les salariés jusqu'à 305 points pour qui les différences sont importantes (364€ pour le niveau 270 points). C'est pour cela que la **CFE-CGC** a entrepris de revaloriser les mini des non cadres forfaités (à partir de 335 points) depuis 2012, ce qui a permis de réduire l'écart pour ces niveaux malgré l'avis d'autres syndicats partisans du



nivellement par le bas...

Toutefois, malgré deux années de décollement pour les non cadres forfaités, le retard n'est toujours pas rattrapé.

Pour cela, la **CFE-CGC** souhaite continuer à augmenter les valeurs des points société pour les non cadres forfaités ainsi que pour les salariés jusqu'à 305 points pour qui les différences sont importantes (364€ pour le niveau 270 points).

Toutefois, malgré deux années de décollement pour les non cadres forfaités, le retard n'est toujours pas rattrapé.

Pour cela, la **CFE-CGC** souhaite continuer à augmenter les valeurs des points société pour les non cadres forfaités ainsi que pour les salariés jusqu'à 305 points pour qui les différences sont importantes (364€ pour le niveau 270 points).

* * *

Date d'effet	01/02/2014	01/10/2012	31/12/2012	01/01/2013	01/01/2013
Coef	Dassault	Renault	PSA	AIRBUS Opération	AIRBUS Helicopters
190		1536	1570	1635	1650
215	1727		1700	1635	1650
225	1803	1718		1635	1650
240	1920	1783		1635	1650
255	1990		1860	1650	1650
270	2055	1974	2033	1747	1674
285	2188	2069		1844	1767
305	2332	2200		1973	1891
335	2525	2399		2322	2195
365	2880	2599		2530	2391
395	3250		2508		
400		2831		2773	2620

