



METALLURGIE



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



N° 42 Juin 2015

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

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

## SILICON VALLEY

Connaissez-vous Elon Musk ?

Elon Musk est le fondateur et dirigeant de la société SpaceX (construction de lanceurs) et dirigeant de la société Tesla Motors (construction de voitures électriques).

L'arrivée fulgurante de sa Falcon 9 sur le marché des lanceurs a fortement contrarié la mainmise des grands constructeurs (dont Airbus).

Pensez donc : un prix de lancement de satellite divisé par deux.

Intrigué par ce modèle « Silicon Valley », le Comité exécutif d'Airbus Group y a fait un petit tour.

Bilan : on entend depuis parler d'une stratégie de « digitalisation » au sein du groupe.

Que cela veut-il dire ? Rendez-vous à la rentrée des classes...

## OUTIL P&D

L'outil P&D est l'un des premiers à être touché par cette stratégie de « digitalisation ».

La négociation sur un aménagement de la fixation d'objectifs pour les cadres 3BE et 3C (négociation européenne) est ajournée !

Dans la foulée, les consultations CHSCT et autres décrivant les nouvelles procédures de fixation d'objectifs pour les cadres 1 à 3B ont aussi été ajournées.

## PLAN DE TRANSFORMATION ... CULTUREL ?

De fait, nous savons que le modèle californien est très orienté sur la circulation de l'information, la libération des énergies, la création, l'innovation, l'entrepreneuriat, la prise de risques. Il faut privilégier le travail, l'effort et le mérite, l'engagement, la mobilisation.

En l'état actuel des choses, Airbus Group et Airbus Helicopters sont aux antipodes de tout cela, avec des salariés englués dans des organigrammes à 50 sigles et des process transverses multiples. On ne sait parfois pas où sont prises les décisions. On ne sait parfois plus si les décisions sont seulement prises. Nous sommes au pays de « l'injonction contradictoire », au royaume du « y a qu'à faire plus avec moins ». Alors, comment va bien pouvoir être adapté le modèle « Silicon Valley » à notre Groupe ?

## RAPPEL

### Epargne Salariale

En ce jeudi 11 juin, nous vous rappelons que vous avez jusqu'à ce soir, dernier délai, pour effectuer les arbitrages de vos primes d'intéressement et de participation.

## RECOMPENSE DEVOYEE

Depuis 3 ans, une correspondance entre le pourcentage d'atteinte des objectifs et le pourcentage de la prime a été instaurée. Dans l'esprit, à la mise en place de cette mesure, elle comportait plus d'avantages que d'inconvénients : uniformisation sur l'ensemble de l'entreprise, montant directement lié aux objectifs, équité et clarté.

Dans les faits, les intéressés et les hiérarchies sont confrontés à des contraintes, non prévues à l'origine, qui relèvent de la quadrature du cercle.

- Equilibrage à 100 % dans le but non avoué de ne pas dépasser l'enveloppe budgétaire.

- Obligation de respecter tout un tas de niveaux en fonction du profil du candidat, HI PO (au moins 115 % ou 120 %), Solid Performer et autres.

- Obligation de respecter des niveaux en fonction de la prévision d'une promotion ou pas, etc.

A quoi cela conduit-il ? **A léser** certains qui ont atteint leurs objectifs mais qui ne font pas partie des catégories citées ci-dessus. **A obérer l'avenir** d'autres quand les RH vont constater que, sur une année antérieure, ces salariés n'ont pas eu 100% parce qu'ils sont dans le même service qu'un HI PO ou que d'autres devant être promus. Et de façon générale, à **demander aux hiérarchies d'expliquer l'inexplicable** lors de l'annonce des primes à leurs collaborateurs.

**HEUREUSEMENT QUE L'ON VA DIGITALISER TOUT CELA !**

## Accord intergénérationnel

Le présent accord de **groupe** sur la seconde partie de carrière est valable pour la période **2013-2015**. Il convient donc d'entreprendre sa renégociation pour le futur. Le futur est d'ailleurs « perturbé » par les négociations AGIRC/ARCCO. Cependant, la renégociation de cet accord interviendra après (normalement) la fin de la négociation actuelle sur les retraites complémentaires.

L'heure n'étant pas aux départs anticipés, il va falloir sévèrement secouer le cocotier pendant cette négociation. Le MEDEF prône un âge de départ à taux plein à 67 ans ? Donc, la Direction d'Airbus, syndiquée au MEDEF (**comme quoi il n'y a pas de honte à être syndiqué**) doit forcément avoir des idées pour permettre à ses salariés de rester motivés jusqu'à cet âge !

## Les idées de la CFE-CGC pour cette future négociation

La CFE-CGC convient de partir d'un prérequis que l'allongement de la carrière est une réalité prévisible (même si l'on ne quantifie pas encore cet allongement avec certitude).

Après avoir donné une nouvelle définition du terme senior (est-on senior à 45 ans quand on travaille bien après 60 ans ?), la CFE-CGC s'intéressera à :

- La gestion de carrière avec une reconnaissance de l'expérience,
- La formation (comment maintenir les seniors dans l'emploi par augmentation de leur employabilité),
- La mobilité (comment partager l'expérience, utiliser les meilleures pratiques et éviter parfois de « réinventer l'eau chaude »),
- Aménagement du temps de travail (transition entre activité professionnelle et retraite).
- Mise en application de la notion de retraite progressive (Le décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014 assouplit et simplifie les règles relatives à ce dispositif. Ces mesures sont applicables dès le 1er janvier 2015),
- Tutorat et transmission des compétences (comment partager l'expérience par la transmission du travail),
- Aider les salariés le désirant à préparer une retraite par capitalisation (augmentation du plafond de l'abondement du PERCO),
- Etc.

Pour tous ces points, la CFE-CGC a développé une plate-forme revendicative détaillée.

**La Direction d'Airbus va devoir accepter de casser les codes et les mentalités. Son syndicat (le MEDEF) plaide pour un allongement de la vie professionnelle ? Il ne reste à la Direction que le seul choix d'être cohérente avec la politique de son syndicat !**

## Visite ministérielle à Airbus Helicopters

Après la presse, c'est donc par le Premier Ministre que nous apprenons que le contrat de Super Puma pour le Mexique est bien engagé ! Ainsi que la Pologne d'ailleurs. Enfin... les contrats ne sont pas encore signés!

La seule vraie bonne nouvelle (en espèces sonnantes et trébuchantes) est que, suite à une rallonge budgétaire du Ministère de la défense, le Conseil des ministres a validé la commande de 7 NH90 et 6 Tigres supplémentaires. Cela arrive à point nommé pour maintenir de la charge au NH90, cette dernière baissant de manière drastique.

Lors de cette visite, la CFE-CGC a défendu la nécessité de budgets étatiques pour soutenir le concept d'Usine Aéronautique du Futur sur lequel travaille notre entreprise avec d'autres grands groupes et PME du secteur.

L'Usine Aéronautique du futur est un projet visant à faire de la recherche sur les nouveaux moyens de production.

**Notre compétitivité passera aussi par là.**

## Promotions 2015

Les RH, après avoir fait l'autruche pendant des années, ont enfin compris que leur politique d'embauche avait créé des plafonds de verre :

- Un, au niveau du passage non cadre à cadre,
- Les autres, au niveau des passages 3A, puis 3B puis L4.

Statistiques à l'appui, la Direction, *enfin alarmée*, s'est soudain rendue compte qu'il y avait dans notre entreprise autant de salariés 3A que de salariés position 2. La pyramide hiérarchique s'est donc tassée ! A qui la faute ?

La solution palliative trouvée par la Direction est donc de poursuivre la baisse (pour ne pas dire la chute...) des quotas de promotions. Autant dire, une solution de facilité digne d'un sparadrap sur une jambe de bois. D'ailleurs, la Direction se garde bien d'expliquer comment elle entend proposer des perspectives aux nombreux salariés position 2 de notre entreprise.

**Cela pose un vrai problème dans un groupe où la culture managériale s'est essentiellement reposée jusqu'à aujourd'hui sur la promotion comme synonyme de performance !**

## VECTOR : « La CFE-CGC se distingue aux élections professionnelles »

Les élections à Vector Aerospace France (ex SECA installée près du Bourget) ont vu une **très forte progression de la CFE-CGC** (seul syndicat à progresser). Notre audience de représentativité passe de 21,8% en 2011 à 34%, **soit + 12% !!!** Vector Aerospace est une filiale d'Airbus Helicopters.

## Don de jour de repos

La loi du 9 mai 2014 permet le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Cette loi autorise un salarié à « renoncer anonymement et sans contrepartie », avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos (RTT, congés payés, jours de récupération) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une « présence soutenue ».

**La CFE-CGC a écrit à la Direction du groupe afin que ce dispositif soit mis en place au plus tôt.**

## Star du JT

Le jeudi 28 mai, AH était en vedette au JT de TF1 ! On nous y a décrit une Société en plein essor. Le contexte décrit était à l'opposé du discours de notre Direction.

AH crée beaucoup d'emplois et recrute du CAP au Bac +8. Il est même difficile de pourvoir tous les postes car ces métiers sont boudés par les jeunes.

**La CFE-CGC demande à la Direction de lui communiquer les offres où elle n'arrive pas à recruter. Nous lui proposerons les CV des apprentis qui n'ont pas été embauchés et des intérimaires qui ont terminé leurs missions !**

## Ristourne, vous avez dit ristourne

La ristourne dite "trajet" est attribuée par la CRAM aux établissements qui accomplissent un effort soutenu de prévention et qui prennent des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents de trajet.

**La CFE-CGC note, sur 2014, une baisse des accidents de trajet de 4%.**

A cette occasion, la Direction nous a présenté l'ensemble des actions qui ont été menées sur l'année 2014 pour inciter les salariés à utiliser les transports collectifs (bus, train), réduire les déplacements professionnels grâce à la visioconférence ainsi que l'ensemble des travaux de voirie et d'éclairage réalisés sur le site de Marignane et ses parkings. **Elle a également argumenté dans son rapport sur l'ensemble des prestations que le Comité d'établissement met à la disposition des salariés : restauration, centre de santé, coopérative, pressing, boulangerie, agence de voyage, billetterie, photos, etc. !!!**

La Direction note également, dans son rapport, la possibilité qu'ont les salariés de disposer tous les ans d'un véhicule neuf de marque Mercedes Benz (en leasing), **offre mise en place il y a quelques années, grâce à l'action de la CFE-CGC.**

**La CFE-CGC a voté favorablement au projet de ristourne trajet.** Malheureusement le vote consolidé (toutes organisations syndicales confondues) a été défavorable. **L'entreprise passe ainsi à côté d'une économie de 200 à 300k€ (rétrocédée par la CRAM) ! En ces temps de C<sup>3</sup> où beaucoup de salariés sont sous pression à rechercher le moindre € d'économie, chacun appréciera !**

**Par ailleurs, la CFE-CGC a de nouveau fait remarquer que le meilleur moyen de réduire les accidents de trajet est ... de réduire le nombre de trajets et que, pour cela, un moyen existe : LE TELETRAVAIL.**

## Situation d'Airbus Group et d'Airbus Helicopters

2014 fut une bonne année pour Airbus Group. Cela est, en grande partie, dû aux avions. Pour ce qui est d'Airbus Helicopters, son chiffre d'affaires, porté par les programmes gouvernementaux, est en hausse. Le résultat opérationnel est également en hausse par rapport à l'exercice précédent (+4%) et sa rentabilité opérationnelle est identique à celle de la Division Airbus (6,3%). La trésorerie s'est aussi améliorée dans un contexte de forts investissements qu'il faut saluer (Marignane Development Center, Paris Le Bourget...) et un niveau de R&D autofinancée (76%) en augmentation. Sans la part des résultats d'AH et de certaines filiales, la rentabilité opérationnelle d'AH SAS s'élève aux alentours de 9%, proche des niveaux de rentabilité de ses principaux concurrents (9,5% pour Sikorsky et 11% pour Boeing), dans un contexte de marché difficile !!!

### Nous ne sommes donc pas si « non compétitifs que cela » !

**Cependant, les livraisons d'appareils sont supérieures à celle des prises de commandes, et ce, depuis plusieurs années, ayant pour conséquence la réduction du carnet de commandes, en particulier, chez les appareils légers. Cette tendance se confirme en cette première partie d'année 2015 et s'élargit même aux appareils lourds (Super Puma). Commercialement, 2015 devrait être une année de forte prise de commandes sur le segment militaire (Pologne, Corée, Mexique...) mais tout reste à faire et rien n'est signé à ce jour !**

**Les charges commencent à baisser dans l'industrie. 2015 et sans doute 2016 seront des niveaux bas. D'ailleurs, même en cas de commandes, l'inertie du système fait que les charges ne remonteront pas instantanément.**

Dans tous les cas, **la CFE-CGC ne se retrouve pas dans les bruits d'un éventuel Plan de Sauvegarde de l'Emploi :** Car la situation de notre entreprise ne le nécessite aucunement. 2015 (et sans doute 2016) sont des années de transition en termes de charges liées aux prises de commandes modestes. Mais les effectifs inscrits ne sont pas menacés.

Nous préférons nous consacrer à l'étude de la stratégie d'internationalisation de l'entreprise et surveiller le type de charge de travail qui partira en Pologne et au Mexique si ces contrats sont gagnés.

L'emploi et surtout l'évolution des métiers et des compétences des salariés restent notre premier objectif.

Le deuxième objectif est que les salariés qui ont la chance de travailler à Airbus Helicopters s'y sentent bien (quel que soit leur âge ou autre), y restent motivés (par la reconnaissance de leur expérience et de leur valeur) !!!

## LE TABOU ET LE TOTEM

**Ou le dernier Bug de la Bug(ade)** qui propose dans son numéro du mois de mai à la Direction (sous prétexte « de tout mettre sur la table à propos de la Compétitivité »), de remettre en cause le mercredi payé par l'employeur pour le spectacle de Noël, de supprimer le repas de la fête des mères, ou bien encore les consultations au Centre de Santé **pendant** les heures de travail (payées par la Direction)...

La compétitivité n'est pas un mot tabou pour la CFE-CGC dans la mesure où elle contribue au développement de l'entreprise, à la pérennité des sites et des emplois mais nous nous étonnons de la démagogie de ces propositions "spontanées".

Les économies générées par ces propositions seraient, de surcroît, négligeables voire inexistantes.

**Woody Allen avait coutume de dire dans ce type de situation que l'Etoile Vega, dans la constellation de la Lyre, était située à 26 années lumière de distance mais qu'on avait peut-être trouvé une nouvelle route pour y aller qui faisait gagner 5 minutes...**

Les recherches d'économies sont légitimes mais les propositions d'amélioration de compétitivité ne peuvent être dictées par la seule aversion éprouvée par la CFDT pour les réalisations concrètes des gestionnaires du CE.

A-t-on jamais vu IG Metal demander à la Direction d'AHD de renoncer au petit déjeuner hebdomadaire « **Weisse Wurst Frühstück** » au motif d'être plus compétitif ?

## Accord SAFE

Après le projet de réduction des horaires SAFE au Dauphin et au Centre électrique qui a concerné 132 personnes, la Direction veut, à nouveau, réduire les effectifs en horaire SAFE dans 7 secteurs. Sont concernés 517 salariés.

Cette volonté de réduction d'horaire SAFE fait suite à une baisse significative de la charge de travail dans ces secteurs.

En CE, la CFE-CGC a soulevé les éventuels problèmes de transports collectifs, de parkings, de restauration et de traitement AGPS.

En effet, ces derniers, si non maîtrisés par la Direction, pourraient avoir un impact sur les conditions de travail et l'organisation du travail. La Direction se doit d'être exemplaire sur ce sujet en prenant, par anticipation, les mesures nécessaires. Si des changements d'horaire devaient poser problème à certains salariés, ces cas feront l'objet d'une concertation entre les Managers, les Services RH et l'Assistante Sociale afin de trouver les meilleures solutions.

La CFE-CGC souhaite que l'identification des personnes restant en horaires décalés soit réellement faite suivant l'autonomie de chacun et non à la récompense.

**Les clauses de l'accord SAFE étant respectées, la CFE-CGC donne un avis favorable sur le projet de passage d'horaire SAFE en horaire journée sur les secteurs Super Puma, NH90, VIP et intérieurs Cabine, H175, Hélicoptères Légers, Prototypes et Structure.**

## TOP 😊 - PAS TOP ☹️

😊 **La société Hélicoptères Guimbal (70 salariés – CA 14,5 M€), située sur la zone d'Aix les Milles, fondée en 2000 par Bruno Guimbal, a livré le lundi 18 mai 2015 son 100<sup>ème</sup> « Cabrit ».**  
**A ce jour, le carnet de commandes de 100 hélicoptères représente plus de 2 années de production et la construction d'une nouvelle usine est en préparation.**  
**Nous souhaitons à cet ex ingénieur du Bureau d'étude d'Eurocopter qui a choisit la voie de la création d'entreprise, tout le succès qu'il mérite. Un nouvel Elon Musk ?**

😊 **Meilleurs Ouvriers de France : Paul MARSAGUET du pôle Composite et Nicolas CIRON du pôle Tôlerie ont été reçus, au titre du concours des MOF 2013-2015.**  
**Airbus Helicopters France peut être fier des 91 titres de MOF acquis à ce jour. 39 récipiendaires sont toujours en activité, 2 récipiendaires de ce prestigieux titre l'ayant même obtenu 2 fois (dans 2 catégories différentes, règlement oblige) notre militant CFE-CGC, J-P BONNET, étant l'un d'eux.**  
**Nous aurons une pensée pour Damien COUREL du Pôle Mécanique qui, lui aussi, concourait pour ces MOF 2013- 2015 et dont l'œuvre n'a pas pu être présentée (décision souveraine du jury des MOF). Son engagement n'en n'est pas moins méritoire.**

☹️ **Le 4 mai, la CFE-CGC a écrit à la Direction pour relancer la politique d'emplois d'été pour 2015. Cependant, près d'un mois après l'envoi du courrier, une fin de non recevoir est déclinée par oral sur le terrain par les HRBP. Les salariés apprécieront !**

## OPERATION ESOP 2015

L'opération ESOP 2015 a été maintenue cette année et a été souscrite très fortement cette année.

27% des salariés du groupe ont souscrit à l'offre dont le nombre de titres émis était plafonné, ce qui a conduit à un écrêtement des souscriptions de 20% pour la tranche la plus basse à 5 actions, à 67% pour les autres tranches. Les abondements ont été écrêtés avec la même règle.

Conséquente de la frustration générée par ce plafonnement de l'opération, la CFE-CGC a demandé, en Assemblée Générale des actionnaires d'Airbus Group, que le conseil d'administration augmente fortement le plafond de souscription et qu'une opération annuelle soit maintenue systématiquement afin d'éviter les effets de report d'une année sur l'autre comme ce fut le cas entre 2014 et 2015.