

# L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

## Un système aux limites



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



Vous lirez, dans cet Envers du Décor, un certain nombre d'articles critiquant différents aspects de la politique de rémunération ou de promotion des salariés.

Entre :

- Les « pseudo » règles des 3P pour les AIS conduisant à introduire une « pseudo » règle de référence à la médiane de la position hiérarchique dans la politique de distribution des AIS,
- Un outils P&D poussif,
- Une distribution gaussienne à moyenne (très...) recentrée de la prime annuelle...,
- La chute des quotas de promotions.
- Des années blanches en AI et promotion si mobilité,
- La théorie du « downgrading » mise en place sans sommation ni information,
- Etc.

Tout démontre que les Ressources Humaines n'ont en rien anticipé le formidable changement sociologique de notre entreprise. AH est installée sur tous les continents, la moitié des salariés sont des cadres et l'autre des compagnons ou techniciens de haut niveau.

La performance, la motivation ne peuvent donc plus être gérées comme du temps de l'Aérospatiale. Les problèmes de saturation promotionnelle des cadres impactent immédiatement les salariés non cadres qui subissent, dès lors, un véritable « plafond de verre » dans leur cursus professionnel.

**La tyrannie du sigle et l'organisation basée sur le statut ne peuvent plus, seules, servir de base pour motiver, évaluer et récompenser les salariés de notre entreprise.**

Ce n'est pas faute, pour la CFE-CGC, de l'avoir dit aux Ressources Humaines dont l'immobilisme sur ces sujets n'a d'égal que l'imbroglio des process et des circuits de décisions dans lesquels les salariés et leurs hiérarchies perdent chaque jour de leur autonomie et de leur motivation (la non anticipation/gestion des conditions financières associées au passage cadre en 2015 en est, encore, un exemple criant !).

Le problème, lorsque l'évidence s'impose, est que la réaction peut être disproportionnée. Les changements sont là. Des réseaux se forment. L'attente des salariés s'organise (à l'image de l'excellente initiative « Talented Tribe »). Les RHs vont donc devoir réagir. Le problème est que **le virage à prendre** en termes de modernisation des relations dans le travail et dans les perspectives offertes aux salariés est important. Nous ne sommes donc pas à l'abri que les RHs se lancent dans ce chantier « bille en tête » avec risque de dérapage non contrôlé ! **La CFE-CGC sera là pour s'assurer que l'Entreprise et les salariés sortent indemnes et grandis de cette transformation.**

**L'entreprise va connaître des mutations technologiques importantes. Le temps n'est-il pas venu de passer d'une entreprise basée sur la hiérarchie du pouvoir à une entreprise basée sur une structure d'influence riche en informations partagées, experte en technologie et retrouvant le sens du bien commun ?**

La CFE-CGC pose la question !

## Temps de travail

**Aujourd'hui, vendredi 17 juillet**, démarrent des « discussions » entre la Direction et les organisations syndicales représentatives. Au menu : Réflexions sur le temps de travail des salariés (non cadres et cadres).

Il ne s'agit pour l'instant que de « réflexions » partagées, ou non partagées. Elles s'égrèneront sur quelques mois. Si le contexte a changé au point de revoir l'organisation du temps de travail, qui mieux que la Direction peut l'expliquer à l'ensemble des salariés de nos usines, ainsi qu'aux organisations syndicales ? Nul doute qu'elle va le faire, **et cette fois-ci, pas par voie de presse interposée !!!...**

**Vous nous lirez très prochainement sur ce sujet.**

## À l'honneur !!!



A l'honneur ce mois-ci, l'organisation syndicale - elle se reconnaîtra - qui s'est particulièrement distinguée lors de l'examen des comptes du CE, que ce soit lors de la commission financière ou lors de la réunion plénière du CE, en faisant preuve d'une forte animosité vis-à-vis des élus gestionnaires.

Sa soif de pouvoir l'aveugle au point de lui faire oublier que la défense des intérêts des salariés passe d'abord par une confrontation avec l'employeur et non pas avec les autres organisations syndicales ainsi que sur les avantages obtenus par celles-ci. Souhaitons que celle-ci revienne au plus tôt aux fondamentaux de l'action syndicale en entreprise !

## Optimisation du parc d'imprimantes

Dans le cadre du plan de transformation, et plus précisément, dans le cadre du projet de réduction des coûts « C<sup>3</sup> », une source d'économie a été détectée et une nouvelle politique d'impression a été définie.

On notera que c'est un des rares exemples d'économie du projet « C<sup>3</sup> » qui est porté à la connaissance de tous les salariés.

Sans juger du bien-fondé ou pas de cette décision, il est nécessaire d'informer les salariés du montant de l'économie associée.

Celle-ci ne représente certainement pas les 600 millions d'euros d'économie prévue dans le cadre du projet « C<sup>3</sup> ».

Une communication efficace donne souvent une compréhension efficace. Et à ce titre, souhaitons que les prochaines informations sur de tels sujets soient plus complètes surtout si elles doivent entraîner des contraintes supplémentaires pour les salariés.

## Un peu d'actu CE



**Assurance annulation** : Pensez à poser vos congés lors de la réservation d'un séjour avec souscription d'assurance. La preuve de validation (ou d'invalidation) par l'employeur sera obligatoirement demandée par l'assureur si vous êtes contraint d'annuler celui-ci.

**Bon Sport** : La participation « 40% du montant de votre facture » du bon sport passe de **75€ à 100€**.

**Bon de rentrée scolaire** : A partir de l'année scolaire 2015/2016, le bon de rentrée scolaire est à retirer au CE depuis le 6 juillet et jusqu'au 30 novembre.

## Accord Intergénérationnel : un parcours semé d'embûches !

Pour l'heure, il est extrêmement difficile de pouvoir bénéficier de l'accord existant, tant les démarches sont dépendantes d'une CARSAT souffrant d'une indisponibilité chronique et malade.

En effet, faute d'avoir le document essentiel, appelé « vis-à-vis », ce précieux sésame délivré par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), les salariés font face à une fin de non-recevoir des services AGPS, ceci en accord avec la nouvelle note d'application.

La Direction doit faire le nécessaire :

- soit, auprès de la CARSAT pour accélérer le processus des demandes de « vis-à-vis » de RSI (relevé de situation individuel) ou attestation carrière longue,

- soit modifier la note d'application pour que les salariés puissent intégrer cet accord par un autre moyen.

**Il n'est pas acceptable que les organisations syndicales signent des accords qui ne peuvent pas être appliqués !**

Certains salariés sont pris en otage par un organisme qui a du mal à répondre aux demandes.

## Entre Gizeh et Armée Mexicaine ?

Les quotas de promotions sont encore divisés par deux cette année ! La raison invoquée est de retoucher la forme de la pyramide. Laquelle ? Cela a déjà fait des dégâts dans les rangs de celles et ceux qui sont naturellement en attente d'une carrière. On connaît les effets pervers de ce type de mesures qui, non argumentées et sans objectif clair, ne peuvent pas être partagées. **Ne confond-on pas volontairement pyramide hiérarchique et nombre de positions 2, 3A, 3B, ...? Bon nombre de cadres n'ont aucun rôle hiérarchique mais ont heureusement une carrière !** La CFE-CGC se bat depuis longtemps pour cela ! Certaines règles changeraient sans justification claire ? Si l'on veut retoucher la pyramide (l'ossature) hiérarchique, sait-on seulement ce qu'elle est aujourd'hui ? Pour avoir une idée du chantier, il faudrait au moins connaître le delta entre l'existant et l'objectif ? Quelle est donc la pyramide hiérarchique voulue ? Sur quel modèle ? Le modèle GIZEH est-il le modèle idéal dans nos organisations hyper fonctionnelles ? **A ce rythme, qui va aller expliquer que la majorité des jeunes ingénieurs embauchés depuis une poignée d'années aura, au mieux, une seule promotion dans leur carrière ?**

## Les commissaires aux comptes certifient les comptes 2014 du Comité d'Etablissement

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément changé les obligations comptables des CE pour les rendre comparables à celles des sociétés commerciales. Le CE a largement devancé ces obligations en faisant appel à un expert-comptable depuis plusieurs années ainsi qu'à deux cabinets de commissaires aux comptes distincts depuis 2 ans.

Les conclusions de ces deux cabinets de commissaires aux comptes indépendants sont sans équivoque possible :

**« Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine du Comité d'Etablissement à la fin de cet exercice. »**

**« Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par la Loi. Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels. »**

Nous sommes bien loin des allégations démagogiques proférées par une organisation syndicale représentative et non majoritaire.

Les salariés d'Airbus Helicopters apprécieront le sérieux et la transparence des gestionnaires de leur CE.

## La victime du mois

Imaginons ... Monsieur X ou Madame Y, quitte son poste durant le 1<sup>er</sup> semestre (mobilité, mutation...). Dans le cadre d'une relation transparente et honnête, sa hiérarchie le sait et, imaginons encore, que ses RH ne soient pas vigilantes ....

L'après mobilité/départ risque d'être amer car les chances sont grandes pour que les futurs ex-collègues de Madame Y ou Monsieur X profitent de sa masse salariale (à défaut de sa présence) pour cotiser aux AIS, part variable, promotions, formations... Incroyable, comme d'une année sur l'autre, la performance peut se dégrader pour le salarié qui est dans ce cas de figure !

**Moralité : visez si possible une mobilité sur le 2<sup>nd</sup> semestre**, après la promotion, la formation..., soyez discret, jouez-la perso ! Et surtout faites-vous accompagner (de votre délégué CFE-CGC)

Bien entendu, toute ressemblance avec une situation existante serait purement fortuite !

## La victime du mois (2)

Monsieur X ou Madame Y n'est plus considéré(e) comme « performant(e) » par le nouveau Directeur. Il (elle) a fait une mobilité récemment et son poste est supprimé. Il (elle) n'a pas le bon réseau. Il (elle) dérange.

Les RH lui demandent de se chercher un poste et ne lui proposent rien, ce qui est quand même le comble du cynisme ! Au final, on peut lui proposer un poste, mais de responsabilité inférieure. Il est alors proposé au salarié de le « *dé-promouvoir* ». Verrons-nous bientôt ce type d'approche se généraliser ? Et avec quelle issue ? La possibilité d'aller développer ses compétences à l'extérieur d'Airbus Helicopters ? (merci les RH pour ce doux euphémisme pour un licenciement) à l'issue d'un plan de progrès jugé (par qui ?) non satisfaisant ?

Le « Downgrading » est en train, tranquillement, insidieusement, de s'installer à AH. **Personne n'en parle (surtout pas les RH)**. Les salariés touchés n'en parlent pas non plus. Le système très français des grades assimile cela à un recul, voire à une sanction. **Le système broie, en silence.**

Mais qui a donc promu ces salariés ? Car à un moment...ils ont bien été promus par quelqu'un ? Non ?

**Et les « promoteurs » ? Sont-ils « downgradés » pour autant ?**

## « Iconomie »

- « Une révolution industrielle est une mutation technique mais aussi politique et culturelle qui transforme tout autant la société que le système économique » ...
- « La machine à vapeur, couplée au chemin de fer, a été le moteur de la première révolution industrielle. L'électricité a été l'agent décisif de la seconde en conjonction avec le moteur à explosion. Et c'est le logiciel connecté en réseau qui est le pivot de la troisième. » (\*)

L'Iconomie (« I » comme Invention, Innovation, Industrie, Informatique, Intégration, ...) va bien au-delà de l'Economie numérique. Elle intègre les générations, les technologies, les modes comportementales pour inventer un nouveau mode de consommation, de relation sociale, de société.

Notre entreprise de pointe, même si elle doit s'appuyer sur la connaissance et l'expérience, doit absolument s'intégrer dans cette révolution.

Si l'architecture de nos produits s'est orientée favorablement dans cet axe (nouveaux concepts d'interface Homme/Machine, d'utilisation des voilures tournantes, de sécurité de vol...), nous constatons que nos méthodes Marketing/Vente et managériales sont encore en décalage.

L'invention de l'hélicoptère 2.0 reste à faire dans notre entreprise et l'urgence se précise si nous voulons réussir notre Iconomie. \*Christian Saint-Étienne, auteur de « La France 3.0 – Agir, espérer, réinventer » (2) Éditions Odile Jacob, janvier 2015

## Considération des non cadres : la taille de la bavure, Acte 6

Si l'on devait résumer le mal-être des non cadres au sein de notre société, cela ne se ferait pas en une ligne ou deux. Cependant, à l'honneur ce mois-ci :

- Quand un technicien (préparateur, AET, approvisionneur,...) discute avec un salarié exerçant le même métier dans un autre secteur de notre entreprise, ils se rendent vite compte que les postes n'ont pas la même pesée (un métier est 365 points dans un secteur, jusqu'à 3A dans un autre). A ce titre, la CFE-CGC a demandé à la Direction de communiquer à l'ensemble du personnel non cadre ainsi qu'au management le « Référentiel », essentiel à l'évolution professionnelle de ces salariés.
- Un non cadre avec une solide expérience devrait pouvoir postuler sur certaines fiches de poste cadre.
- Il nous semble inéquitable que des chefs d'équipe, des techniciens essais sol, des préparateurs, des inspecteurs qualité ..... , soient exclus de l'attribution de la prime maîtrise.

## RAPPEL CETC

**Les salariés non cadres**, dont le compteur « CETC salarié » atteint 64 heures, ont jusqu'au 31 juillet 2015 pour arbitrer leurs « 16 heures » en demandant soit, leur paiement sur fiche de paie, soit leur placement sur leur CET « sous-compte fin de carrière ».

Attention ! Sans action de votre part avant le 31 juillet, ces heures seront affectées automatiquement sur le CET fin carrière.

Le choix se fait via myHR :

Gestion des temps : Placements et transferts : Gestion CETC.

## Congés d'été 2015

**La section syndicale CFE-CGC vous souhaite ainsi qu'à vos familles d'excellentes vacances d'été 2015.**

## De la juste récompense de l'effort à l'asservissement à la médiane

Après l'ère de la juste récompense de l'effort, voici venir l'ère de l'asservissement au KPI de la médiane de la catégorie...

Cette règle concernerait (*notez le conditionnel, tant cette règle semble officieuse*) toutes les positions cadres et contraindrait les hiérarchies à ne pas augmenter un salarié pour ses performances pendant les 12 derniers mois, quand bien même elles l'auraient décidé, au motif qu'il n'est pas possible de dépasser la médiane de sa catégorie de 20% pour prétendre à une augmentation de salaire.

Dans cette hypothèse, il vaudrait mieux donner, en début d'année, la liste de tous ceux qui ne seront pas "augmentables" pour éviter de grosses déceptions...

Faudra-t-il attendre que la "médiane" remonte suffisamment pour espérer être un jour augmenté avant sa retraite ?

Et quid de ceux qui attendent leur promotion IIIA ou IIIB depuis des années : pas de promotion ni d'augmentation ?

C'est totalement démotivant !

**La CFE-CGC rappelle que l'accord salarial prévoit un suivi particulier pour "les seniors", population qui, par définition, est susceptible d'être au-dessus des 20% de médiane de leur catégorie.**

**Avec la chute du nombre des promotions, avec l'application de cette règle discriminatoire qui ne respecte pas l'esprit de l'accord salarial, des centaines de salariés pourraient clairement être impactées.**

**Encore un « bidule » inventé par les RH pour colmater les brèches de la politique de gestion de carrière d'Airbus Helicopters !**

## P&D , Pitoyable et Démotivant ?

Comme bien souvent, au début, est née une bonne idée : **formaliser entre la hiérarchie et un collaborateur** les attendus en termes de résultats, les qualifier et les quantifier afin, entre autre, d'en déduire un niveau chiffré (en %) d'obtention desdits résultats et logiquement un **niveau partagé** de part variable...

Qu'en est-il aujourd'hui ? Après quelques exercices, le sentiment de tomber de Charybde en Scylla prédomine chez une grande part des salariés : entre les pannes de l'outil, le dévoiement de l'utilisation et les discours perçus comme incohérents de certains managers (ta performance valait 100 mais tu auras 80 à cause du budget !), une bonne partie des salariés perçoit cette démarche comme profondément injuste et démotivante, quitte à se poser la question d'arrêter d'utiliser l'outil P&D ! Le système de part variable (ou plutôt de prime variable) est de plus en plus en train de **se transformer en outil de démotivation qu'autre chose.**

**Il est clair qu'un système basé sur UN BUDGET ne peut servir à récompenser les salariés sur des critères de PERFORMANCES !!! Le système est biaisé, car les RH ont encore inventé un « bidule » : Pour être promu, il faut avoir plus de 12% de prime sur trois années consécutives !**

**Pourquoi ,dès lors, s'obstiner ?**

## TOP 😊 - PAS TOP ☹️

### Solidarité aux FLORIDES :



Félicitation aux salariés Airbus Helicopters travaillant aux Florides qui ont mis leurs compétences et un peu de leur temps au service des restaurants du Cœur (antenne de Marseille qui dessert aussi Aix et Vitrolles) pour les aider en termes de gestion logistique ainsi que par le don de matériels d'occasion (Frigidaire). Félicitons aussi le bureau du CE qui a décidé de supporter cette initiative par le don d'une camionnette qui devait être désinvestie cette année.

### L'EXCELLENCE (suite), Marathon Shell :



Dans la catégorie Prototype à essence, l'équipe TED du Centre de Formation Technique Airbus Helicopters a enregistré un résultat de 2 308,3 km prenant ainsi la 1<sup>ère</sup> place de cette course exceptionnelle qui se tenait à Rotterdam, pour la session 2015.

Rappelons que la participation à cette course est une longue histoire pour l'établissement de Marignane qui avait déjà gagné 2 fois et fait de nombreuses 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> places avant 2000.

Souhaitons à la nouvelle équipe qui a redémarré avec lui, après 12 ans d'arrêt, les mêmes succès et la même pugnacité.

**Agent de maîtrise de jour :** Dans le cadre des réductions des horaires alternés, certains secteurs ont considérablement réduit le nombre d'agents de maîtrise, au point parfois de ne plus en avoir du tout !



L'une des missions importantes des agents de maîtrise est d'assurer la sécurité des biens et des personnes !!!!

Cette décision reste donc paradoxale quand on sait qu'une des priorités de l'EXCOM consiste à réduire les accidents du travail « indicateur TF 1 ».

Que se passerait-il si d'aventure ce TF 1 passait au rouge ?

### Prime d'autonomie passage Non Cadre à Cadre 2015 à 4% :



Lors de la cérémonie de passage de non cadre à cadre, les lauréats 2015, ont eu la mauvaise surprise d'apprendre que la prime d'autonomie prévue dans le calcul de leur nouveau salaire était passée de 8% à 4%, tout ceci sans aucune information préalable de la Direction.

### Prime d'autonomie passage Non Cadre à Cadre 2015 à 8% :



En réponse à la demande de la CFE-CGC - voir courrier du 7 juillet 2015 - la Direction est revenue sur sa décision concernant le montant de la prime d'autonomie pour les lauréats des passages de non cadre à cadre pour 2015. Cette prime est restaurée à 8%. Les salariés concernés apprécieront.