



N° 49 février 2016

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

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

PULSE

Guillaume Faury a présenté ses vœux. Au-delà de l'année 2015 qui finit globalement en ligne avec les objectifs, (Airbus Helicopters consolide ses positions dans un marché en pleine tourmente), le champ des possibles reste vaste...

Ce marché, plus que réduit, a pour conséquence deux années compliquées à passer avec l'espoir que de nouvelles commandes (en particulier gros contrat H225) viennent regarnir l'activité dès 2018.

En attendant, des salariés en SAFE rebasculent à la journée, des effectifs sont redéployés, des intérimaires non renouvelés, des lots de sous-traitance rapatriés. Les ADU Super Puma font même appel au CETC pour combler une semaine en janvier.

La complexité réside dans la gestion de la sous-charge en préparant le redémarrage (espérons-le). En parallèle, la négociation de Care arrive laborieusement sur la fin avec des débats sur la rédaction des accords.

Mais d'autres négociations (voir ci-après) montrent déjà le bout du nez.

La plus impactante sera sans nul doute la mise en place progressive du projet « PULSE ». Par ce biais, Airbus entend préparer le groupe à la concurrence accrue des acteurs de la nouvelle économie.

Le principe est « simple » :

- Être connecté à 100%, condition préalable à la Digitalisation.
- Un identifiant unique pour faciliter et simplifier la vie des salariés, et pour alléger la bureaucratie.
- Proposer un nouveau système de classification (effet induit attendu : réduire le nombre de niveaux).
- Proposer un nouveau système d'évaluation de la performance et de promotion (un leader est une personne que l'équipe veut suivre...).
- Proposer un nouveau système de rémunération et d'incitation basé sur une meilleure reconnaissance de l'équipe.
- ...

Pulse n'est donc pas affaire que de sports et de salles de repos. C'est aussi, et avant tout, un projet qui va transformer la structure managériale et remettre en cause beaucoup d'accords conclus.

Mais attention : Entre réfléchir à tout cela dans un monde théorique, (et nous savons que nos RH vivent en théorie parce qu'en théorie, tout se passe bien) et la mise en œuvre pratique, le fossé est large.

La CFE-CGC fera tout pour que les salariés n'aient pas à faire le grand écart !!!

AGENDA SOCIAL AIRBUS GROUP

L'agenda des négociations 2016 s'annonce chargé. Avec par ordre d'arrivée :

- 1- Négociation du nouvel accord triennal sur l'égalité et mixité professionnelles. C'est dans le cadre de cette négociation que seront mises en place les modalités du don de jours de congés ou RTT aux parents d'un enfant malade ou handicapé (demande CFE-CGC déjà acceptée par le DRH).
- 2- Négociation de la politique salariale dans les filiales.
- 3- Nouvelles modalités du PERCO impacté par la loi Macron. La gestion pilotée deviendra la formule par défaut.
- 4- Négociation du dispositif intergénérationnel triennal. **L'actuel est maintenu jusqu'à la fin de cette nouvelle négociation.**
- 5- Régimes de prévoyance : Après avoir « toiletté » nos régimes fin décembre afin de les rendre « responsables », une analyse sera faite durant le 1^{er} semestre des décrets parus début janvier concernant la dispense d'adhésion lorsque le conjoint est lui-même couvert par un contrat collectif. Puis, en fonction des analyses et simulations, négociation au 2nd semestre.
- 6- La renégociation européenne de l'accord sur la rémunération des cadres L4 a démarré le 26 janvier dernier. Elle s'étalera sur tout le 1^{er} semestre.
- 7- A partir de juin 2016, une négociation européenne sur la rémunération des cadres L5 prendra la suite.

En parallèle, la CFE-CGC sera totalement impliquée dans la mise en place de « PULSE », le nouveau grand projet de digitalisation du groupe, projet qui impactera les organisations, les modes de management, les modes de rémunération (voir ci-dessus), les modes d'évaluation, la mobilité, etc...

Bref, autant de sujets où nous ne devons pas laisser les RH, seuls, donner libre cours à leur imagination. Même si la CFE-CGC admet que le groupe doit changer et s'adapter aux nouveaux modèles imposés par la « nouvelle économie », nous vérifierons que « changer et s'adapter » ne soient pas traduits par « cloner ».

Irich Coffee des Services Partagés !!

L'Irich Coffee est une nouvelle recette proposée par la Direction depuis le début de l'année pour traiter le remboursement des notes de frais des salariés d'Airbus Helicopters. Il s'avère que cette recette a du mal à prendre avec déjà des aigreurs d'estomac dues à la lenteur des remboursements. Bon nombre de salariés se voient débiteurs de leurs comptes les sommes engagées alors que les remboursements tardent à venir.

La CFE-CGC est intervenue dans les instances dédiées afin d'alerter la Direction sur ce sujet. Cette même Direction reconnaît la problématique et s'engage à traiter en direct les cas individuels.

La CFE-CGC pose la question sur les agios que les salariés se verraient prélever si d'aventure la Carte Corporate était débitée avant le remboursement. La Direction doit rapidement trouver un remède afin d'éviter toute contagion...

La CFE CGC regrette le temps ou la COOPSOC et ses salariés de notre région, traitaient ces notes de frais avec plus d'efficacité et moins de contraintes pour les salariés d' AH.

VIVE le SPORT !!!!

Les salariés sportifs seraient plus productifs, selon les résultats d'une étude commandée par l'organisation patronale du Medef, en partenariat avec le CNOSF (Comité national olympique et sportif français) et AG2R La Mondiale, publiée par «le Dauphiné Libéré».

L'activité sportive est bonne pour la santé, mais semble aussi être rentable pour les sociétés et la sécurité sociale. Elle permettrait, en effet, d'augmenter la productivité des salariés et de réduire le nombre d'arrêts maladie.

- ❑ Cette étude a été réalisée grâce aux conclusions de 150 études scientifiques et de constats révélés sur un échantillon de 200 entreprises. Elle affirme que les salariés sportifs gagnent entre 6 % et 9 % de productivité. L'activité physique leur permettrait d'être plus motivés et plus sereins. Si une majorité de salariés pratiquait une activité physique régulière, cela pourrait faire grimper jusqu'à 14 % la rentabilité nette de l'entreprise.
- ❑ Cette étude révèle aussi que les salariés sportifs sont moins souvent en arrêt maladie et que les gains pour l'assurance-maladie s'élèveraient à plus de 300 € par an et par salarié. « Les entreprises doivent, par des actions propres ou des adaptations d'emploi du temps, davantage orienter leurs employés vers le sport » concluent le Medef et le CNOSF qui confirment les recommandations de l'OMS.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le Centre de Santé géré par le Comité d'Etablissement Airbus Helicopters qui permet à tout un chacun de consulter médecins généralistes et spécialistes sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, existe depuis bientôt **60 ans** !

Il a été construit, à l'origine, en **1957** sous la forme d'un bâtiment en bois appelé « Dispensaire » par des compagnons de l'usine dans une période de baisse de charges industrielles, dans un temps où le CETC n'existait pas. La pérennité même de ce Centre est aujourd'hui menacée par plusieurs changements règlementaires récents au niveau des Autorités nationales de Santé. Les élus CFE-CGC au Comité d'Etablissement se battent avec énergie au niveau de la Tutelle pour préserver cet acquis unique en France.

CARE

La négociation continue, et pour cause ! La CFE-CGC a obtenu, entre autres, la revalorisation de la rémunération sur des postes ciblés, occupés par des techniciens 335, 365 ou 400 pts. Les salariés concernés verront leurs forfaits hebdomadaire passer à 38h et leurs primes annuelles à 9,5%.

Le vocable 400+ se transforme en notion de technicien référent. L'expertise va enfin commencer à être reconnue dans notre entreprise.

« Well being » ou l'enfer pavé de bonnes intentions

Lors de ses vœux, Guillaume Faury a annoncé la mise en place de « working coffee » dans le cadre du « Well being ». Une première salle destinée à cet usage est prévue dans le MDC, d'autres seraient à venir.

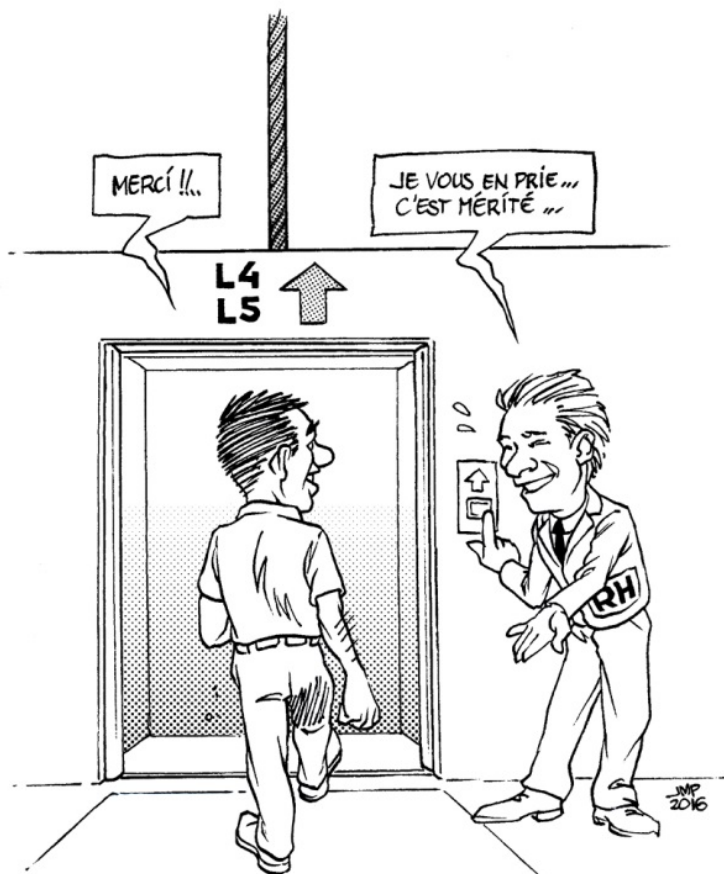
Étant donné la pénurie de m² sur le site de Marignane, faisons le vœu que la récupération d'espace pour cette initiative, au demeurant louable, ne crée pas plus de problèmes qu'elle n'apporte de valeur ajoutée et que le « well being » de quelques-uns ne se transforme pas en « worst being » pour bien plus de salariés !

« Cash Flow » MERCI DECEMBRE !

Après des mois de suspense quant à la tenue de l'objectif « Free Cash-Flow » il semblerait que fin 2015, comme les dernières années, le secours soit venu des encaissements suites aux nombreuses livraisons d'appareils au mois de décembre (+ de 1,5 milliard de Chiffre d'Affaires). Ces annonces nous avaient laissés circonspects les années précédentes. Cela démontre la difficulté de prévoir l'évolution de ces indicateurs « en particulier pour les gros marchés ».

Que dire de 2016, conditionnée à l'obtention d'un ou plusieurs gros contrats !

Ascenseur social ou Tour infernale...



Un cadre L4 nous remontait récemment les propos de son n+1 : « ta performance a fléchi ces deux dernières années et n'est plus acceptable au niveau L4, j'envisage pour toi un retour au niveau L5 ou bien il faut que tu trouves un autre poste L4 ».

Un autre encore nous rapportait le retour de son supérieur : « j'ai trouvé un successeur sur ton poste L4, il arrive d'ici un mois, il faudrait que tu fasses une mobilité dans la Direction ou inter-Directions, tu as six mois devant toi, vois avec la mobilité et actionne ton réseau ».

Un troisième s'entendait expliquer par son HRBP : « ton poste a fait l'objet d'une réévaluation et n'est plus de niveau L4, tu peux rester sur ce poste de niveau L5 ou trouver quelque chose ailleurs, c'est toi qui vois... ».

Les personnages et les situations de ce récit ne sont pas purement fictifs, toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé ne saurait être fortuite.

Comment peut-on souscrire à la volonté Direction de bien-être (« well being ») quand on est sommé de quitter, contre son gré, au plus tôt, un poste épanouissant ou quand on est menacé par son responsable d'être « downgradé » ?

Comment accepter d'être rétrogradé quand on a démontré de façon durable ses compétences et sa motivation et que l'on a gravi les échelons avec l'aval et le soutien de ses supérieurs et de leurs pairs ?

Ceci dans un cadre défini par les Ressources Humaines à une époque où l'Assessment Center qui vise à évaluer le leadership des candidats pour un passage L4 n'existait pas encore.

Après le trop plein d'Executives des années précédentes, y aurait-il maintenant un trop plein de Senior Managers ?

Ces salariés ne se sont tout de même pas auto-promus !!! La Direction n'était-elle pas au courant ?

Les cadres L4 ne sont pas hors statuts, ils sont régis par nos Accords d'Entreprise. Les salariés concernés risquent de subir ce que le code du travail appelle une « rétrogradation », c'est-à-dire perdre leur niveau hiérarchique.

La CFE-CGC rappelle que ce genre de procédure est encadrée strictement par le code du travail et la convention collective des cadres de la métallurgie. Que se passe-t-il si le salarié refuse?

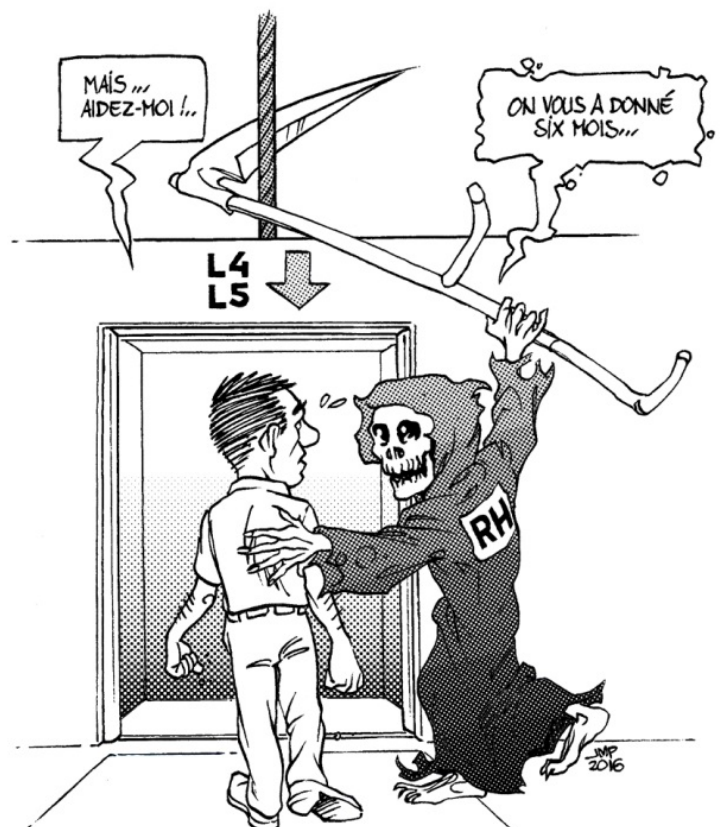
Airbus Helicopters a-t-il donc inventé l'ascenseur social qui descend ? Ce sera alors difficile de tirer l'entreprise vers le haut !

La CFE-CGC appelle les salariés éventuellement concernés à se rapprocher d'elle pour conseil.

Nous travaillons tous sur des projets qui ont une durée limitée et chacun peut être amené à occuper un poste en retrait par rapport à l'expérience et à la qualification acquises sur les postes précédents. Est-ce une excuse pour mener ces opérations de manière larvée ?

Si ces procédés sont culturellement admis dans le monde anglo-saxon, ils ne le sont pas en France !

Attention à ne pas jouer aux apprentis sorciers!



Du côté des Florides

Un nouveau concept appelé « FAB LAB » contraction de l'anglais « *fabrication laboratory* », a été implémenté aux Florides pour les équipes « Projets EBSM ». Le principe est d'encourager l'expression individuelle et collective dans le but de réduire les délais de développement des projets.

Pour ce faire, l'espace de travail prévoit des zones d'accueil ouvertes et conviviales avec des moyens numériques modernes donnant ainsi la possibilité de travailler en réseau avec d'autres « FAB LAB ».

La CFE-CGC encourage les actions de ce type qui doivent permettre à l'Entreprise d'évoluer par le déploiement d'outils modernes facilitant ainsi les prises d'initiative en rapprochant les salariés.

Néanmoins, cette évolution de méthode de travail doit faire l'objet d'attentions particulières en y associant les représentants des Instances Compétentes. A ce titre, la CFE-CGC se positionne en garante de la maîtrise des risques, d'une part pour assurer des conditions de travail optimales par la voie du CHSCT, d'autre part pour préserver le rôle et la mission du salarié au sein de la communauté de travail. Il nous paraît important de rester vigilant sur l'ensemble des impacts directs, liés au poste de travail du salarié au regard de son activité professionnelle, de son implication dans cet environnement et de son évolution professionnelle. En conclusion, la CFE-CGC sera vigilante, présente, moderne et active afin de préparer au mieux notre futur.

Mobilité choisie ou subie ?

La Direction prône la Mobilité à Airbus Helicopters à travers des politiques d'emplois (Mobility Booster), des campagnes d'affichage et des objectifs chiffrés (10%).

Lorsqu'on nous présente les indicateurs mobilité en CE ou en GPEC*, la mobilité a l'air de fonctionner. C'est beau sur le papier mais la réalité est toute autre...

Dans ces chiffres, la Direction comptabilise les collaborateurs qui n'étaient pas en mobilité mais qui l'ont subie à travers des réorganisations ou des réaffectations forcées.

Par contre, nous rencontrons de plus en plus de cas où des personnes ayant postulé sur des offres et retenues par les recruteurs, se retrouvent bloquées par leurs Managers pour différentes raisons (métier critique, trop de charge, pas assez d'ancienneté...); pourtant, ces mêmes Managers ne pouvaient pas leur proposer une évolution de carrière ou les récompenser pour cause de non performance....

Pour la CFE-CGC, la Mobilité ce n'est pas ça. Elle doit être avant tout choisie par le principal intéressé et non plus dépendre du bon vouloir d'un système bloquant.

*(Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

Déclenchement du CETC* aux ADU 332

Début janvier, une commission de suivi des horaires et un CE extraordinaire se sont réunis suite à la demande du management des ADU super puma de déclencher une semaine de prise de CETC, la semaine 4. En effet, suite à la baisse du nombre de jonctionnements sur le premier trimestre, et malgré:

- Des transferts de salariés vers d'autres secteurs de l'usine et du groupe « mission à Donauwörth ».
- Le non renouvellement des intérimaires.
- L'arrêt des 2*8 à partir du mois de février pour 34 personnes.

90 non cadres resteront chez eux la dernière semaine de janvier.

En CE, la CFE-CGC s'est abstenue lors du vote, car au-delà de la situation conjoncturelle particulièrement délicate dans ce secteur et bien qu'un grand nombre de pistes aient été exploitées par le management pour redéployer les équipes, le secteur déroge à l'accord SAFE qui stipule que tout déclenchement se fasse par grandes Directions (ED, EB, EF...).

**Compte Epargne Temps Collectif*

TOP 😊 - PAS TOP ☹️



Des dos d'ânes DOUBLE FONCTION positionnés sur la voie d'accès au site « côté entrée corporate » d'Airbus Helicopters. Cherchez l'erreur !!

1^{ère} fonction : Améliorer la sécurité des salariés en faisant ralentir les véhicules.



2^{ème} fonction : Détériorer les véhicules des salariés et, par voie de conséquence générer des risques d'accidents pour les utilisateurs.



Le Président, dans son discours, nous a indiqué qu'Airbus demain sera Digital...

Domage que le Plan de Transformation ait fait des économies sur les moyens de connexion (téléphone, accès réseau...).