



METALLURGIE



N° 51 juin 2016

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

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

“Ground control to Major TOM ...” ou Airbus et le “Perlan 2”

Le projet Perlan 2 est un projet de planeur, conçu par un groupe d'ingénieurs bénévoles, qui a reçu une aide d'Airbus afin de réunir les 7 millions de dollars nécessaires à son développement. Le projet devait à l'origine permettre de réaliser des records d'altitude mais les enjeux ont évolué : "La mission Airbus Perlan 2 a pour but de repousser les limites de l'innovation, d'affiner la compréhension de notre environnement et du changement climatique, et d'inspirer une nouvelle génération de pionniers de l'aérospatiale." dicit Tom Enders qui a participé en copilote à un vol d'essai en mai au Nevada.

Le Perlan 2 se rendra en Argentine en juin dans le but d'atteindre les 90 000 pieds, 27 432 mètres d'altitude, soit la frontière entre l'atmosphère et l'espace. L'aéronef décrochera ainsi le record d'altitude de vol détenu par l'avion de reconnaissance SR-71 Blackbird (25 900 mètres d'altitude en 1976).

L'aéronautique est une industrie aux enjeux mondialisés et Airbus fait la course en tête, mais c'est aussi et avant tout, une aventure humaine, scientifique et sportive ; battre des records, explorer de nouveaux domaines, participer à des projets innovants doivent rester au cœur de notre ADN. Et n'en déplaise aux tenants de la Finance, nos produits sont techniques à la base, l'oublier serait nous condamner à court terme.

Equilibre vie familiale/vie professionnelle

Suite aux interventions de la CFE-CGC sur les modifications à apporter aux derniers horaires flexibles de bus, la Direction n'a pas bougé d'un pouce. En moyenne, ces bus partent plus tôt.

Au final, cela est sans doute un mal pour un bien, car les salariés cadres concernés ont désormais le choix de prendre leur voiture (bof) ou de partir un peu plus tôt.

S'ils font le second choix, on pourra dire que la Direction a, au final, pris une décision améliorant les équilibres vie familiale/vie professionnelle !

Médecine du travail : rapport sur l'exercice 2015

Le rapport annuel d'activité 2015 de la médecine du travail met à nouveau en évidence l'excellent travail fourni par le Service de Santé au Travail, démontrant l'importance de son action et le risque que pourrait représenter toute modification de la réglementation sur son mode de fonctionnement. Concernant l'analyse, on note une aggravation de la situation dans de nombreux items, comme cela semble être le cas dans l'ensemble du groupe Airbus. Même si la prise en compte du RPS s'est améliorée, le sujet restera d'actualité et cela tant que tous les indicateurs sectoriels Evrest ne seront pas au vert. De plus, les pathologies psychiatriques, en grande majorité des dépressions nerveuses se situent en bonne place des arrêts de travail et du nombre de jours d'arrêts cumulés. **Le traitement des Risques Psychosociaux doit être une priorité pour notre entreprise en prenant en compte l'ensemble des causes potentielles.** Le CHSCT se prononçant sur l'action de la médecine du travail, la CFE-CGC a donné un avis favorable à ce rapport.

Mobilité métiers critiques

Pour être toujours performant, la société prône la formation et la mobilité. Tout semble merveilleux, sauf si le salarié est sur un métier critique, car dans ce cas-là, les choses se gâtent : la grande majorité de ces métiers est en sous-effectif rendant le turn-over très problématique, et les hiérarchies ne voulant pas creuser le déficit de ressources dans le secteur bloquent le départ du salarié. L'ascenseur social prônant la promotion sur ces métiers des salariés cols bleus reste bien souvent de la simple théorie.

Et par ces temps de charges difficiles, le recrutement externe reste inexistant.

Aujourd'hui, être sur un métier critique : ça rapporte quoi, au-delà du manque de reconnaissance, de la pression quotidienne, des mobilités qui peuvent prendre 1 an ?

La CFE-CGC propose :

- Que ces métiers soient justement pesés pour donner des perspectives d'évolution aux salariés concernés.
- Que de vraies passerelles existent pour accéder à ces métiers et non pas de manière expérimentale.
- Et si ces mesures ne suffisent pas, ouvrir certains postes à l'extérieur.

L'Alternance, c'est bien, avec une Embauche à la clé, c'est encore mieux !

La Direction renouvelle sa politique d'alternance avec pour objectif de retenir 200 nouveaux apprentis. Ces nouveaux apprentis seront intégrés en priorité sur des métiers cœurs de l'Entreprise ou sur des compétences prioritaires (Ingénierie Systèmes, Analys Dynamic System, Techniciens Essais-sol, Préparation, Mécaniciens de Piste....)

La CFE-CGC est en phase avec cette stratégie si les apprentis formés sur ces métiers clés sont embauchés à la fin de leur cursus. Mais malheureusement, ça n'a pas été le cas ces dernières années...

Nous demandons à la Direction de revoir sa gestion des ressources en recrutant ces jeunes diplômés afin :

- d'obtenir un retour sur investissement (pouvoir conserver ces personnes formées et opérationnelles et ne pas les voir partir à la concurrence).
- de solutionner en partie la problématique des compétences prioritaires.
- de libérer la mobilité : les personnes travaillant sur des métiers critiques ne seront plus bloquées par leurs hiérarchies.

Pour toutes questions sur l'alternance, n'hésitez pas à nous contacter au 12 816

(im)MOBILITE : ou comment ne pas bouger en restant motivé

Depuis quelques temps, nous rencontrons de nombreux cas où des personnes inscrites en Mobilité ayant passé avec succès les différentes étapes du recrutement se voient refuser leur mobilité car elles sont bloquées par leurs propres hiérarchies.

Ces hiérarchies ont toujours une raison invoquée pour motiver ce refus : « personne trop jeune, métier critique, pas de remplaçant sur le poste, n'a pas signalé son souhait de mobilité, ou ok mais dans un an.... ».

Il existe pourtant des règles au sujet de la Mobilité, mais elles ne sont pas respectées, ces salariés restent donc **emprisonnés** dans leur secteur. Comment peuvent-ils rester motivés et engagés alors qu'on leur a refusé une opportunité d'évolution de carrière ?

La CFE-CGC alerte la Direction et lui demande de trouver une solution rapidement en établissant des règles qui soient respectées par tous car ces situations génèrent un sentiment de frustration, d'incompréhension et de stress. Ce qui a pour conséquence de rendre ces personnes démotivées et désengagées.

La mise en place de séances de yoga ne suffira pas à ce qu'elles retrouvent la sérénité.

Le saviez-vous ?

Sur le site internet <https://sharinbox.societegenerale.com/login.do> vous pouvez consulter la valeur ou vendre les 10 actions gratuites reçues en 2010 et en 2013.

CARE : 2 MOIS APRES ...

Deux mois depuis que l'accord CARE est entré en vigueur, quels sont les premiers retours ?

Lorsque nous demandions à la Direction, pendant les négociations, si AGPS serait opérationnel dès le 1^{er} avril, elle affirmait que oui...

Mais deux mois plus tard, on nous remonte de nombreuses anomalies du système : nous pouvons dire que nos craintes étaient fondées.

- Des salariés non cadres ayant dépassé de quelques minutes les une heure et quart de repas se voient en anomalie sans pour autant pouvoir régulariser car le système ne le permet pas.

- Des retenues sur salaire inexplicables, des jours de flexible qui apparaissent puis disparaissent, des soucis avec le personnel à temps partiel...

Les salariés d'AGPS n'y sont pour rien, ils subissent aussi ces dysfonctionnements qui résultent de la précipitation de nos RH.

La CFE-CGC demande à la Direction de remédier à tous ces soucis informatiques aussi vite que possible, ce n'est pas aux salariés de subir ces erreurs.

Du côté des Délégués du Personnel

Jours de détente :

Vos élus CFE-CGC sont également intervenus sur la notion « jour de détente ». La CFE-CGC souhaitait connaître l'ensemble des règles concernant les jours de détente attribués au personnel Airbus Helicopters : modalités précises d'attribution, de récupération, de report dans le temps, etc.

La Direction nous a confirmé que les jours de détente sont attribués dans des situations spécifiques notamment dans le cadre de missions internationales et dans le cadre du dispositif régissant les astreintes et interventions.

Ces congés ne peuvent être ni payés et ni placés. Ils doivent être récupérés avant le départ de l'entreprise.

Ecrire prudemment :

Vos élus CFE-CGC sont intervenus sur les règles de bonne conduite dans l'établissement suite à la diffusion par la Direction d'un livret traitant du sujet.

En effet, le livret rappelle les conditions d'accès au site en véhicule via un tag et/ou booster en précisant que ces éléments sont nominatifs et ne peuvent en aucun cas être transposés à un autre véhicule.

La Direction nous a confirmé une erreur de transcription dans la note qui sera corrigée sous peu :

- Il n'y a pas de démarche à effectuer pour enregistrer plusieurs véhicules appartenant à un détenteur de tag ou booster.
- Le tag et le booster peuvent être transposés à d'autres véhicules à condition que le chauffeur ou le passager (cas de covoiturage) soit le détenteur du tag ou du booster et soit présent dans le véhicule.

Cette règle s'applique également pour le personnel intérimaire et sous-traitant.

La CFE-CGC prend note de cette rectification qui va dans le bon sens du bien conduire et du bien vivre ensemble.

Don de jours aux parents d'un enfant malade

La CFE-CGC signe l'accord groupe « égalité et mixité professionnelles » dans lequel, la Direction du groupe a intégré entre autres, la mesure portée par la CFE-CGC : « Le don de jours pour un enfant malade ». Cette mesure sera déclinée comme telle :

- Le parent formulera le besoin auprès des RH (certificat médical à l'appui).
- La Direction fera un appel au don (les salariés qui souhaiteront rester anonymes le resteront).
- La durée de l'appel sera limitée.
- Le périmètre sera adapté au besoin : tous les salariés pourront donner des droits acquis seulement : 5^{ème} semaine de CP, ancienneté, RTT, CET autres droits.
- La prise de ces congés pourra être effectuée en une seule fois ou fractionnée.
- Il existera un fonds de solidarité alimenté par les jours de congé donnés non utilisés dans la limite de 120 jours (un point sera fait tous les trois mois).
- Il n'y aura pas d'abondement de prévu à la base, cela pourrait exister en cas de besoin et à l'appréciation de la Direction.
- La limite d'âge est de 20 ans et pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap.
- Les jours récupérés seront considérés comme du temps de travail effectif (TTE).
- Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération.

Passages non cadres à cadres :

Par définition, un cadre peut avoir des responsabilités de management ou d'encadrement technique, bref, représenter la Direction auprès de ses équipes. Depuis des années, la prime d'autonomie est de 8%. Pourtant cette année, les promus ont appris - au moment de finaliser leur formation - que la prime passait à 4%. La Direction voulait déjà faire cette économie avant même la dernière rentrée scolaire.

Pour leur promotion cadre, en plus de la déception sur le montant de la prime d'autonomie, ce sont des doutes sur la loyauté et le courage de la Direction que ces salariés pourraient avoir. On le serait pour moins...

Protection juridique supplémentaire pour les adhérents CFE-CGC Métallurgie

La Fédération de la Métallurgie vient de négocier un contrat de protection juridique « supplémentaire » pour ses ressortissants fidèles. Ce contrat d'assurance avec Thémis (filiale Macif) permet une prise en charge des frais juridiques en cas de conflit avec l'employeur selon une procédure et un barème de remboursement plafonné.

Attention !!

Ce dispositif ne concerne que les personnes physiques en activité professionnelle, adhérentes depuis au moins trois années continues, à un syndicat affilié à la fédération de la métallurgie CFE-CGC, à la date du litige, et à jour de cotisations.

La cessation d'adhésion à la fédération de la métallurgie CFE-CGC entraîne donc, de plein droit, la perte de la qualité d'assuré, à compter de celle-ci.

Pour toutes questions concernant ce dispositif, contactez le délégué CFE-CGC de votre secteur.

Ristourne trajet : pour des déplacements en toute sécurité

La CFE-CGC a été consultée sur « la ristourne trajet » attribuée 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.

Sur 2015, la CFE-CGC note une baisse des accidents de trajet avec arrêt de travail de 10%. En revanche, les accidents sans arrêt ont plus que doublé. On note enfin une baisse de 20% des accidents bénins.

A cette occasion, la Direction nous a présenté l'ensemble des actions qui ont été menées sur l'année 2015 suivant les axes conduire prudemment et marcher prudemment, ainsi que toutes les mesures incitatives à l'usage des transports collectifs qu'ils soient publics ou usine.

Plus surprenant, 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, photo, etc.

A cette consultation qui conditionne pour partie la ristourne trajet de plusieurs centaines de milliers d'euros accordée à notre établissement par la CARSAT, la CFE-CGC reconnaissant le travail réalisé par la Direction et le comité d'établissement a donné un avis favorable.

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 télétravail. Il est à nouveau disponible depuis le signature de l'accord CARE. Espérons que hiérarchies et Direction joueront le jeu.

« Et outre Rhin? »

Si 2014 avait été une année difficile pour la filiale allemande du groupe Airbus Helicopters avec une situation financière négative en fin d'exercice, il en est tout autrement pour 2015. Les prises de commandes progressent malgré les annulations de Tigre et NH90 (German Deal), en particulier, avec le H145 et le ramp up des portes A350 confortant ainsi le carnet de commandes. A noter que les activités portes A350, toujours dans la continuité de la courbe d'apprentissage, sont maintenant profitables après un considérable travail d'amélioration et de rattrapage de retard fourni par les équipes. Résultat : une nette évolution de la situation financière avec un Free Cash Flow redevenu positif et une rentabilité qui s'établit à 5,9 %, avec un niveau d'investissement revu à la baisse (fin du financement de System-Haus et diminution des besoins H135 et H145). Les prévisions 2016 pour AHD sont également en forte croissance justifiant l'envoi de personnel français en soutien à Donauwörth.

Stratégie industrielle oui, mais...

La stratégie industrielle présentée par la Direction au mois d'avril, fait suite à la stratégie globale d'entreprise de décembre 2015, pour laquelle la CFE-CGC s'était positionnée favorablement.

Elle est établie autour de 6 axes :

1. La maîtrise des coûts,
2. L'unification de notre industrie,
3. L'innovation pour l'excellence industrielle,
4. La spécialisation des sites,
5. L'étendue de notre empreinte industrielle (Best Cost Countries),
6. Le développement de partenariats collaboratifs, sont pour la CFE-CGC des orientations claires.

La CFE-CGC comprend que ces axes sont nécessaires pour garantir notre compétitivité génératrice d'emplois dans un contexte où le marché des hélicoptères est en forte baisse et s'est à nouveau positionnée favorablement.

En revanche, les orientations stratégiques doivent être prises en fonction d'une vision claire des compétences à terme, prenant en compte les évolutions des métiers et emplois. L'arrivée de nouveaux concepts comme la digitalisation, de nouvelles organisations et de nouveaux partages comme la spécialisation des sites, auront un impact sur les métiers. Certains apparaîtront, d'autres disparaîtront.

Il est donc primordial d'évaluer au plus tôt les nouvelles compétences à acquérir, de sorte à permettre au mieux cette mutation en maintenant un niveau suffisant d'actions d'accompagnement et de formation principalement au regard des nouvelles technologies et méthodes de travail, tout en prévenant les risques associés.

Cela a été le sens du positionnement de la CFE-CGC lors des consultations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et en CHCST, où la CFE-CGC s'est abstenue par manque de vision suffisamment précise à ce sujet. Alors, stratégie industrielle oui, mais nous resterons très vigilants sur la manière dont l'accompagnement des salariés concernés sera fait.

Rencontre avec les salariés détachés à Donauwörth ...

Malgré une parfaite intégration dans différents secteurs du site de Donauwörth (ateliers pales, portes Airbus, airframe ou FAL H135, H145), et un vif intérêt du travail proposé quels que soient les postes occupés dans un environnement de travail de qualité (outillages, organisations, process...), force est de constater que quelques irritants périphériques viennent quelque peu perturber la sérénité des salariés détachés de Marignane ou de la Courneuve (gestion des notes de frais de déplacement ou des fiches de paie, assistance au logement, déplacements locaux ou temps de travail). Alertée, la Direction doit maintenant tout mettre en œuvre pour que cette aventure humaine en termes d'échanges d'expérience et de solidarité groupe soit une pleine réussite.

MDC, deux mois après ...

Voilà déjà deux mois que le F3 (MDC), dernier énorme investissement marignanais, a ouvert ses portes.

1000 personnes ont déménagé sans encombre. L'organisation de cette opération a été à la hauteur de l'investissement, tout autant d'ailleurs que le niveau de finition du bâtiment. L'absence de problèmes techniques a fait que les personnels ont pu reprendre leurs activités en un temps record.

Les concepts et les moyens modernes mis en œuvre apportent de la facilité et sont un atout pour le grand défi du LEAN.

La proximité des équipes ayant à œuvrer ensemble au quotidien favorise les échanges et les Bubbles sont prises d'assaut.

Il était temps, car sans aller jusque-là, certains apprécieront simplement d'avoir du chauffage l'hiver et du frais l'été.

Pour autant, il reste à positiver principalement sur l'effet « Open Space », nouveau pour bon nombre de salariés qui ont perdu leur bureau individuel et de l'espace de rangement.

Bonne chance au projet DOMINO qui devrait, en théorie, déplacer près de 2000 salariés d'ici la fin 2016.