



L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

Contexte de rentrée

Des questions légitimes au vu du contexte :

- Effondrement du marché civil
- Conséquences de l'accident du H225 avec l'attente de la décision de l'EASA.
- Marché pétrolier toujours en baisse
- Concrétisation d'affaires commerciales difficile malgré la bonne nouvelle du contrat koweïti signé cet été.

Des prévisions ?

- La Direction a d'ores et déjà pris des mesures conservatoires de court terme :
- Ralentissement de nos investissements
 - Adaptation de la flexibilité à la charge de travail
 - Mobilité Groupe (Airbus Avion, Donauwörth)
 - Rapatriement de charges
 - Mesure d'économies drastiques sur frais de fonctionnement

La CFE-CGC est, certes extrêmement préoccupée par cette situation, mais préfère attendre le discours du PDG afin de travailler sur des hypothèses solides et sérieuses, plutôt que de spéculer sur divers scénarios.

Nul doute que vu l'implication du gouvernement et, en particulier, du Ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian (présent lors de la signature du contrat koweïti), l'Etat doit estimer avoir le droit de regard sur la gestion de l'emploi sur les sites français d'AH dans cette période difficile.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, l'EASA n'a toujours pas rendu son verdict. Or, nous savons tous que sa décision sera lourde de conséquences (positives/négatives) sur l'activité à long terme de nos sites.

Le rôle d'un syndicat n'est pas de spéculer ou de parler à la place de la Direction.

L'intérêt des salariés et la santé de l'entreprise sont nos seules préoccupations.

Stratégie d'ingénierie

Le salarié est aujourd'hui englué dans des processus complexes et parfois contradictoires, générant frustration et découragement envers toute initiative d'innovation ou simple résolution de problèmes techniques. Le salarié expert, entendu mais rarement écouté, va devoir peut-être remettre en question ses compétences vouées à disparaître ou évoluer selon de quel côté du Rhin il se trouve. La réduction des activités redondantes avec comme principe, « un site, une compétence », devra être réalisée avec toute l'attention nécessaire à cette gestion des compétences humaines. Cela est rendu d'autant plus complexe par les contraintes de stabilité et d'équilibre nationaux d'effectifs associées à des changements cohérents avec la transformation de l'industrie.

- Que deviendront ces « palistes » marignanais dont les postes seront transférés à Paris-le-Bourget ?
- Que deviendront ces « structureux » dont l'activité sera réduite par la spécialisation des sites ?
- Que deviendront les experts en radionavigation, antennes ou radars, codant des lignes d'algorithmes dans des domaines ultra spécialisés ? Des mécaniciens ? Des intégrateurs de MCA ? Ou peut-être de grands architectes ou autres intégrateurs ?

Bien que la CFE-CGC ait donné un avis favorable à cette stratégie d'ingénierie qui s'inscrit dans la même dynamique que celle de l'industrie et de l'entreprise, il est hors de question qu'à l'issue de cette transformation, des personnes dont les postes se verraient transférer ou disparaître, ne soient reclassées sur des postes équivalents, ou soient lésées en termes d'évolution de carrière, voire se retrouvent « downgradées » par manque de postes à la hauteur de leurs compétences ou qualifications initiales.



Quand le parcours de santé se transforme en parcours du combattant ...

Le nouvel Accord National des Centres de Santé a contraint notre structure à s'adapter en profondeur et a donné l'occasion aux autorités de tutelle de remettre en cause la possibilité d'avoir des intervenants libéraux au sein du Centre mais **aussi et surtout de dénier au Comité d'Établissement la compétence juridique de gestionnaire de Centre, mettant par la même en cause son devenir.**

Convaincu par l'accès aux soins de qualité procuré par le Centre de Santé dans le cadre d'un parcours coordonné et **l'immense avantage que constitue, pour les salariés, la possibilité de consulter sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, le Comité d'Établissement a effectué de très nombreuses démarches auprès des autorités de tutelle et des décideurs afin d'assurer la pérennité de notre structure de santé pluri-professionnelle :**

- **09/2015** lettre au Député de la circonscription, Monsieur Vincent BURRONI,
- **11/2015** discussion avec les responsables de la CPAM relative au Nouvel Accord ,
- **12/2015** entrevue avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour évoquer ces problématiques ,
- **01/2016** lettre à la Ministre de la Santé, Madame Marisol TOURAINE afin que soit prise en compte à titre dérogatoire la spécificité de notre Centre de Santé,
- **02/2016** question ouverte à l'Assemblée Nationale posée par le Député de la circonscription à Madame la Ministre de la Santé,
- **03/2016** rencontre avec les dirigeants du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins,
- **04/2016** première visite du Centre en présence du Sous-Préfet d'Istres par l'Agence Régionale de Santé (ARS). L'ARS accepte, en cette occasion, la contribution de médecins intervenant en tant que libéraux,
- **04/07/2016** seconde visite de l'ARS qui confirme au Comité d'Établissement, malgré le positionnement contraire du Service Juridique du Ministère de la Santé, sa compétence juridique à gérer un Centre de Santé.

Le Centre de Santé est sauvé et cette prise de position assure le futur des activités en son sein. Confrontés à des attitudes dogmatiques, à des sollicitations court-termistes, à des temps où l'on frôle et effleure les sujets, où l'on s'émeut dans l'instant de tout et où l'on ne s'occupe durablement de rien, il est vital que certains dossiers soient traités avec constance et application car il aurait été fâcheux que cette entité créée en 1967 ne puisse fêter ses 50 ans d'existence dans ces périodes qui favorisent toutes les initiatives en termes de bien-être au travail.

**Qualité de vie au travail « QVT »
Sport, Salles de détente, Family @ Work,
Espaces Collaboratifs ...**

Comme prévu dans l'accord QVT, la 1^{ère} réunion de la commission QVT permet de montrer les premiers effets de cet accord :

Après Move Together « manifestations sportives, activités physiques, relaxation et nutrition », d'autres projets suivent : rénovation de 6 espaces de détente, création de 4 espaces collaboratifs, et déploiement de la phase pilote du « Family @ Work ». Ce dernier projet va permettre à chaque salarié de faire visiter à ses proches notre site.

Le télétravail bénéficie déjà en 1 mois à autant de personnes qu'en 2 ans de période expérimentale. D'autres projets sont en cours d'étude et compléteront l'offre QVT.

La CFE-CGC a été force de propositions lors de la négociation de cet accord et continuera de l'être dans toutes les initiatives QVT à venir.

La QVT, ce n'est pas seulement un accord ou un des sujets tendance du moment, c'est un art de vivre bénéfique pour les salariés comme pour notre entreprise et tout le monde doit l'intégrer.

**« Robuste et Agile »
vs
« Rigide »**

La réorganisation du Bureau d'étude s'articule autour du principe « Robuste et Agile » : Robuste pour la sécurité des vols, Agile pour la réactivité. Apparemment, vu de nos clients, nous ne sommes considérés ni Robustes et/ou Agiles mais plutôt Rigides ! Et bien souvent, ce que nous entendons nous laisse à penser qu'une bonne partie des salariés partagent cet avis.

Si le sujet n'est pas nouveau, cela fait plus de 20 ans qu'il faut « libérer les énergies », il devient critique dans la situation que traverse notre société et, pour la CFE-CGC, il est temps de redonner confiance et enthousiasme aux salariés d'AH.

Confiance et enthousiasme pour s'exprimer et s'engager lorsqu'on est un « ancien » qui a la mémoire et le « bons sens paysan » acquis par des années d'engagement mais aussi lorsqu'on porte des initiatives susceptibles d'améliorer nos métiers et produits et que l'on est « jeune ».

Parions sur les femmes et les hommes d'AH, alors nous pourrions améliorer notre Robustesse et notre Agilité et diminuer notre rigidité.

Le COMP & BEN se distingue à nouveau !!

Après la réduction drastique du nombre de promotions cadres 3A, 3B....., et du nombre de promos non cadres, la Direction entendrait-elle réduire le nombre de promos AUTOMATIQUES des non cadres embauchés avec un BTS qui doivent être mis au niveau 4 échelon **285 points** après 18 mois d'embauche ??? (cf : Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification (toujours en vigueur)).

En effet, le service RH « COMP & BEN » a inventé une nouvelle règle qui consiste à demander l'avis hiérarchique pour savoir si un salarié concerné par une mesure de mise à niveau automatique était favorable ou pas ?

Quelle sera la prochaine invention de ce service ? Une hiérarchie devra-t-elle donner un avis favorable pour un passage AUTOMATIQUE de cadre position 1 à position 2 ou de changement d'indice automatique en fonction de l'ancienneté ?

Après la mesure qui consiste à dire qu'un salarié ayant un salaire dépassant de 20% la médiane de sa catégorie peut se passer d'une AIS, le COMP & BEN se distingue donc à nouveau !!!

La CFE-CGC ne l'entend pas ainsi et demande à la Direction d'appliquer l'accord négocié depuis plus de 40 ans et toujours en vigueur à ce jour.

N'en déplaise au COMP & BEN.

Explosion du marché mondial des drones PAS TOP 😞 ou TOP 😊 ?

Vu dans Air et Cosmos n° 2506 : le marché mondial du drone à usage professionnel devrait générer quelques 6 Md € d'ici 5 ans alors qu'il ne pesait que 300 M€ en 2015. Alors pour Airbus Helicopters ?

- **Pas top** à cause du transfert de certaines activités des plateformes classiques (Ecureuil et autres) vers ces nouveaux outils d'où baisse de revenus en série et en support ?
- **Ou Top** pour les nouveaux marchés à conquérir grâce à notre maîtrise et notre savoir-faire ?

La réponse est peut-être dans une maxime de Winston Churchill : « un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté »!

Le pire serait sans doute de faire l'autruche face à ce phénomène rapide.

Petits rappels rentrée scolaire au CE

Prestations CE – enfants, rentrée scolaire

- 60 € pour les primaires CP au CM2.
- 90€ pour les secondaires – Collèges et Lycées.
- 90€ pour les études supérieures (jusqu'à 20 ans révolus dans l'année civile).

Ces prestations s'entendent par ayant droit (enfant).

Pour les enfants intégrant le collège, fournir une attestation d'inscription au collège ou une photocopie du carnet de correspondance 2016/2017.

A partir de 16 ans, fournir une photocopie du certificat de scolarité.

Ce bon (retiré au service commercial du CE) est à utiliser à la Coopérative qui est ouverte aux familles tous les mercredi de 14h à 16h et exceptionnellement les samedi 3 et 14 septembre de 9h à 12h et de 14h à 16h

D'autre part, le CE participe aux :

- **frais de garde d'enfants** de 2 mois à 3 ans (hors périscolaire) à hauteur de 400€ par enfant et par année civile (sur présentation de la facture ou décompte de cotisations sociales délivrées par la PAJE)
- **Séjours scolaires** (de la maternelle à la terminale) à hauteur de 30% plafonné à 300€, limité à 2 séjours par enfant et par année scolaire (sur présentation de l'attestation de séjour effectué).

Sans oublier le « **bon sport et culture** » 40 % de l'adhésion avec un plafond à 100€ par ouvrant droit (salariés) et par année scolaire.

Part variable : 90 % = 100% ...

« Job is done » = 90 % ?! et 90% = 10,8 % de part variable ...

(Sans oublier que Inconsistent Performer = 85 %...)

Dans l'accord Forfait jour (2005), la CFE-CGC avait obtenu l'augmentation du budget moyen de la part variable de 9,5 % à 12 %, et l'esprit était simple 100% d'atteinte des objectifs = 100% de la prime = 12 % de part variable, Bible !

Constatant une première dérive par rapport à l'application de cette règle selon les secteurs, il avait été acté une échelle de valeur applicable pour tous et une classification associée :

- Top Performer : entre 130% et 150%,
- High Performer : entre 115% et 125%,
- Solid Performer : entre 90% et 110%
- Inconsistent Performer : moins de 85%

Patatras, en 2016, il semblerait que la tectonique des plaques ait sévi créant un désalignement des repères, à moins que ce soit la physique quantique qui permette d'être dans 2 états différents en même temps, et que pour nos RH, il faille comprendre que 100% = 90% !

Cela n'est conforme ni à la lettre, ni à l'esprit de nos précédentes négociations et de nature à pervertir l'usage des entretiens annuels et la fixation d'objectifs, pierres angulaires du forfait jour. La CFE-CGC en appelle au retour de pratiques plus saines au plus tôt.

MAF* + MOF** = Excellence

Pour sa première participation au concours « un des meilleurs apprentis de France », Airbus Helicopters a présenté 5 candidats parrainés par des meilleurs ouvriers de France. Le but de cette démarche est de relever le professionnalisme de l'apprentissage avec un niveau de technicité accru et transmettre le savoir entre des apprentis motivés et des tuteurs qui se prennent au jeu.

Résultats :

Les 5 apprentis ont été primés au meilleur niveau régional (4 médailles d'or et 1 médaille d'argent), et 3 médailles au niveau national (1 fraiseur et 2 tourneurs). Mais la plus belle des récompenses pour un apprenti, reste le recrutement à l'issue de sa formation. Espérons que cette expérience soit reconduite l'année prochaine. *Meilleur Apprenti de France** Meilleur Ouvrier de France

CARE ne sera pas Pulsé

Vous avez constaté à la lecture de la note technique CARE cadre que dans le cas où le salarié accepte d'entrer dans le dispositif d'extension du forfait jour annuel, il doit imprimer le bulletin d'acceptation, le remplir, le faire signer par son chef, le scanner et le renvoyer par mail !!!!

À l'heure où le groupe lance PULSE et ses processus RH digitaux, la CFE-CGC aurait préféré un processus plus numérique pour CARE ! La note ne stipule pas qui traite tous les bulletins d'acceptation ?

Certainement AGPS qui a dû apprécier cette charge de travail supplémentaire et surtout inutile.

Heureusement que la CFE-CGC s'est opposée lors de la négociation, à ce qu'il y ait aussi des bulletins de refus !!!

Location Mercedes

Il y a maintenant quinze ans, la CFE – CGC obtenait la mise en place d'une offre de location annuelle de véhicules Daimler – Chrysler. Daimler était à l'époque l'un de nos principaux actionnaires.

Nous avons convaincu la Direction de notre groupe qu'il était justifié que les salariés français puissent bénéficier eux-aussi **du même avantage voiture que leurs collègues allemands.**

Cette offre a évolué à plusieurs reprises, et aujourd'hui, il est possible de bénéficier d'une Mercedes pour un loyer mensuel représentant 1,1 % du prix du véhicule. Par exemple : un véhicule d'une valeur de 30 000 € se loue 330 € par mois sur un an et sans apport personnel !

La CFE-CGC a rencontré en mars dernier les responsables de Mercedes pour rendre cette offre encore plus attrayante. Mercedes a démontré l'intérêt qu'il porte à ce contrat en acceptant nos demandes sur les points suivants :

- **Augmentation du nombre de kilomètres qui passe de 18 000 à 20 000 km/an** pour un même loyer. Les kilomètres supplémentaires restent à 0,08 € (exemple : 80 € pour 1000 km de plus).
- **Extension du kilométrage** pour la prise en charge de la révision qui **passse de 20 000 km à 25 000 km.**
- **Augmentation de la franchise** pour couvrir les petits « bobos » lors de la restitution du véhicule qui **passse de 457 € à 600 €.**

Ces nouvelles dispositions seront effectives sur les véhicules livrés à partir du 1^{er} janvier 2017. Renseignez-vous auprès de vos militants CFE-CGC.

TOP 😊 - PAS TOP ☹

Règle de bonne conduite : Vous êtes en mobilité, ou vous partez en retraite dans les mois à venir, vous prévenez votre hiérarchie, afin que cette dernière puisse s'organiser pour votre remplacement le jour de votre départ.

Cette règle est une règle que la CFE-CGC trouve tout à fait censée.

☹ Toutefois, cette règle a, dans certains secteurs, des effets que la **CFE-CGC** ne cautionne pas du tout : « AI sucrée et/ou Part variable revue à la baisse » pour cause d'honnêteté.

La Direction des ressources humaines doit revoir de toute urgence ce type de pratiques au risque de voir se transformer cette règle de bonne conduite en règle d'individualiste néfaste pour tous.

😊 **TELETRAVAIL :** Le nouvel accord sur le télétravail voit fleurir des demandes acceptées pour bon nombre d'entres elles, dans (presque ☹) tout l'établissement. Ceci démontre s'il en était besoin, autant l'intérêt des salariés qui se proposent que la compréhension de l'aspect gagnant/gagnant de cet accord par les hiérarchies qui valident. Ce comportement doit participer à « TOUS » nous tirer vers le haut, « un Bien » bien nécessaire !

☹ **AIS – PROMO : Les règles (secrètes)...** Après le couperet de la « médiane » : pas d'AIS si le salarié est X% au-dessus de la médiane de sa catégorie (et peu importe son engagement). La nouveauté 2016 : pas de promotions cadre si le salarié n'est pas sur une trajectoire High Po. En forçant le trait si pas de potentiel CEO, on reste position II !

Mais on est sauvé : PULSE réglera les problèmes de motivation, peut-être ?!, mais d'ici là, il faut continuer à produire, développer les nouveaux produits et régler les problèmes que l'on connaît en ce moment. Cela ne se fera qu'avec l'engagement de tous alors n'oublions personne et récompensons l'engagement quels que soient l'âge, la médiane ou la trajectoire hypothétique.

☹ **Suppression des « Micro Units » : création de « Macro démotivations » :** Après la démarche « spans of control » d'il y a quelques années, voici venus la suppression des « micro units » et son cortège de réaffectations plus ou moins pertinentes.

Attention à la motivation des managers intermédiaires. Ils sont un maillon indispensable à la chaîne de commandement et comme disait Mao Tse Tsoung : « une chaîne est aussi solide que le plus faible de ses maillons »!!!