



ACCORDS SUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'AVENIR DES SITES AH EN FRANCE

La négociation sur la compétitivité est terminée.

Cette négociation a été très soutenue en raison du nombre, de la nature et de la diversité des sujets qui ont été adressés.

La compétitivité, l'avenir des sites de Marignane et de Paris le Bourget, l'emploi, la politique salariale, le forfait jour, la Rupture Conventionnelle Collective, l'expérience employé, les investissements ainsi que le temps de travail : aucun sujet n'aura échappé à cette négociation. Ce ne sont pas moins de six accords qui en résultent !

Tout au long de ces discussions, la CFE-CGC n'a cessé d'intervenir et de vous tenir informés dans un seul et unique objectif : celui de l'intérêt des salariés mais aussi de l'entreprise !

Nous pourrions considérer qu'il est de l'ordre normal des choses qu'une entreprise déploie une stratégie, investisse dans des moyens industriels, développe ses sites, se soucie des emplois et des compétences comme de l'environnement de travail de ses salariés... Mais, sommes-nous dans l'ordre normal des choses ?

La crise économique et sanitaire a tout chamboulé !

Ce changement d'environnement a eu un impact inédit jusqu'alors sur le marché de l'aéronautique, et a exacerbé la situation déjà fragilisée du

marché des hélicoptères. Ce marché a été divisé par deux en 2020 par rapport à 2019. Ceci se traduit par un niveau de prise de commandes en 2020 au même niveau que celui de 2000 !

Si rien n'est fait, cela se traduira par une baisse de charge importante en 2022-2023. Le chiffre d'affaire baisserait mécaniquement au même niveau qu'en 2000.

La CFE-CGC n'a pas attendu ces négociations pour se soucier de l'avenir de l'entreprise à horizon 2022-2023 ! Dès 2018, elle intervenait auprès de la Direction pour évaluer les risques liés au marché, mais aussi à la stratégie de spécialisation des sites : ce fut l'audit "STRATORG". Les conclusions étaient déjà peu optimistes en termes de charges et donc d'emplois pour Marignane en particulier.

La CFE-CGC aurait-elle vu avant tout le monde le ciel s'obscurcir ?

Nous vous renvoyons à nos tracts de campagne électorale 2019 pour y lire les sujets que nous voulions porter pour notre entreprise !

Face à un avenir incertain pour nos emplois, la CFE-CGC a préféré faire face à la réalité et s'est engagée avec comme seul leitmotiv : NEGOCIER !

Car négocier un accord pour la compétitivité c'est avant tout négocier un accord pour l'avenir des sites AH en France.

Reconnaissance des performances



La politique salariale sera de 2 % du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Ce budget se décompose en :

- 1,6 % de budget d'AG/AI ;
- 0,1 % de budget d'accompagnement mobilités ;
- 0,3 % de budget d'accompagnement promo (anticipé au 1er avril 2021).

Les promotions sont portées à 1000 (772 NC, 31 passages cadre, 18 passages techniciens référents, 124 IIIA et 55 IIIB).

Pour ce qui est de la reconnaissance 2020, 3 500 salariés Non Cadres se verront remettre un « AIRWARDS » de 350 €. Le budget de la Part Variable 2020 des Cadres L5 sera porté de 100 à 102,5 % soit 12,3 % au lieu de 12 %.

Pour 2021 et 2022, un maximum de 900 salariés (par année) se verront attribuer des « Airwards » d'un montant de 500€ maximum. Des « Airwards » collectifs, organisés par le manager, pourront aussi être mis en place.

Les Non Monetary Rewards sont morts, vive les Airwards !

Considérations : la CFE-CGC signe

En Allemagne, il existe la co-gestion. Les partenaires sociaux ont coutume de contractualiser l'emploi, la charge, la rémunération. Ce ne sont pas les habitudes françaises. Cet accord global de co-construction de l'avenir de nos sites emprunte (un peu) aux habitudes allemandes. Ce qui est contractualisé est gravé dans le marbre.

Ces accords sont novateurs et offensifs sur le fond et la forme : ils mettent les partenaires sociaux devant leurs responsabilités, et leur donne officiellement la possibilité de challenger la Direction sur l'avenir de nos sites et de lui réclamer des comptes.



Vous trouverez ci-après les sujets majeurs de cette négociation, avec une approche très factuelle de notre part en rapport de l'environnement cité plus haut et d'un avenir qu'une Organisation Syndicale Responsable se doit d'appréhender. Pour plus de renseignements n'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués CFE-CGC.

La CFE-CGC signe les accords "in globo" autour de l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France.

Coûts Sociaux



Le transport du personnel

Les lignes de bus privées seront remplacées dès qu'une solution publique alternative offrant un service similaire sera en place.

La Direction prendra à sa charge 70% du prix de l'abonnement 2^{ème} classe dès le 1^{er} avril.

La loi LOM (Loi Orientation Mobilité) imposera une négociation complémentaire sur le sujet courant 2021.

La journée dite « récréative »

La Direction ne souhaite plus rémunérer cette journée. Les salariés souhaitant accompagner leurs enfants lors de cet événement pourront le faire en posant une journée d'absence.

La CASIM

La Direction met fin à son adhésion à la Caisse d'Action Sociale des Industries de la Métallurgie. Ainsi l'allocation proportionnelle, l'allocation d'études supérieures ainsi que l'allocation naissance prendront fin en septembre 2021.

La réservation des berceaux en crèche

La Direction ne réservera plus 80 berceaux en crèche. Elle dit vouloir réfléchir à la mise en place d'un dispositif de substitution d'aide à la garde des enfants avant le début de leur scolarité pour tous les salariés.

Le temps Partiel

Suite à la dénonciation des accords temps partiel et forfait jours par la Direction, il a été acté les dispositions suivantes :

Les salariés (Non Cadre et Cadre) ne bénéficieront plus d'une allocation complémentaire au terme de leur avenant de contrat de travail au plus tard le 31 décembre 2021. Au 1^{er} janvier 2022, les salariés à temps partiel seront rémunérés sur la base de leur pourcentage de temps de travail.

Investissement : 200M€



Un plan d'investissement de 200 M€ sur Marignane pour la période 2021-2025 est contractualisé au travers de l'accord compétitivité. La CFE-CGC siègera dans les groupes de travail paritaires pour s'assurer du respect des engagements.

Le plan de développement du site de PLB, appelé « Transformons Ensemble », doit permettre au site de devenir le leader des technologies éléments composites dynamiques pour le groupe AH.

Ces plans d'investissement doivent permettre le développement d'activités, en particulier la ré-internalisation de charges, de nouvelles embauches et la modernisation des sites (en particulier à Marignane).

Le développement des compétences, du savoir et du bien-être, l'innovation et l'investissement sont, pour la CFE-CGC, les fondations de l'avenir de nos sites en France.

De nouvelles opportunités vont s'ouvrir. Nos établissements doivent évoluer, rester dans le mouvement, l'anticiper même, car l'immobilisme les condamnerait à une fin programmée et nos emplois avec.

+ 200 postes



La Direction s'engage contractuellement sur 200 recrutements en France, sur des métiers critiques et en tension (dont 30 sur PLB). Ces postes seront prioritairement pourvus par des mobilités provenant du groupe Airbus, ainsi que par une politique emplois jeunes.

Cette politique consiste en :

- L'accueil de plus de 600 jeunes en formation (apprentissage, stage, CIFRE, VIE).
- 25 % des recrutements issus des filières citées ci-dessus.
- 33 % des recrutements ciblant des jeunes de moins de 26 ans.

Forfait Jours



Après une tentative d'augmenter le forfait à 218 jours, la Direction a rapidement fait machine arrière devant le refus catégorique de la CFE-CGC (majoritaire au 3^{ème} collège).

La Direction a, tout de même, dénoncé l'accord de forfait jour durant la négociation. Le but était, entre autre, de rendre caduque le versement de la prime d'autonomie de 8 % lors du passage Non Cadre à Cadre.

Un accord (dit de substitution) a été rédigé, confirmant le forfait à 211 jours ainsi que le budget de la part variable de 12%.

Rappelons que cet accord, pas plus que l'ancien, ne définit les modalités de versement de cette prime. Seul le niveau de budget est contractualisé, la "stratégie" de distribution étant toujours décidée par Rewards Operation.

La CFE-CGC a plaidé pour l'arrêt de cette mascarade et a demandé la mise en place d'une prime annuelle au même niveau pour tout le monde (soit 12%). La Direction s'est réfugiée derrière le groupe Airbus concernant une telle décision. Nous en reparlerons !

Concernant le passif de la prime d'autonomie, et après consultation de ses adhérents et sympathisants concernés, la CFE-CGC a mandaté son avocat pour organiser la sortie de la procédure d'Appel avec les avocats de la Direction et de Force Ouvrière. Un accord amiable a été trouvé.

Internalisation de charge



La Direction s'engage contractuellement à développer des activités rentables et robustes, créatrices de valeurs ajoutées.

L'objectif est de permettre la création de charge sur la période 2022/2024 dans un contexte de baisse d'activités (sur le site de Marignane).

Ainsi, 50 à 60 emplois seront créés début 2023 avec l'internalisation de pièces structures H225.

D'autres projets seront étudiés dans le cadre de commissions paritaires comme :

- La réparation des composants dynamiques
- La relocalisation d'activités de certains fournisseurs.
- Des projets de développements futurs.

Expérience employé



L'expérience employé adresse des sujets aussi variés que le développement des salariés, l'environnement professionnel, l'engagement de l'entreprise en terme de développement durable.

De cette volonté « philosophique », la CFE-CGC retient quelques propositions pragmatiques :

- Création d'un programme d'ergonomie impliquant les salariés, leurs managers et le CSSCT : formation à l'ergonomie, renforcement musculaire et accompagnement sur la recherche de dispositifs innovants d'aide à la manutention et au maintien postural.
- Amélioration de l'environnement de travail par des actions de rénovation de certains vestiaires et bâtiments.
- Vélos en libre-service sur le site, voie verte d'accès au site, promotion du covoiturage, mise en place de bornes de recharge électriques.
- Challenge informatique pour réduire le nombre d'emails et d'impressions papier.



Temps de Travail



Après une tentative de suppression du flexible, la Direction a renoncé à franchir la ligne rouge.

Trois nouveaux horaires sont ajoutés à la boîte à outils CARE :

Horaire SD (Samedi-Dimanche)

En cas de hausse significative de la charge, les salariés s'étant portés volontaires, travailleront uniquement les samedi et dimanche par tranche de 12h, soit 24h par semaine, payés 35h pour les NCNF et 37h pour les NCF. Une majoration de 10 % supplémentaire sera appliquée aux salariés qui effectueront une rotation jour/nuit. Rotation des équipes toutes les semaines.

Horaire Canicule

En cas d'activation du stade 3 par la préfecture, les salariés en horaire de journée, travaillant dans des locaux non climatisés ou en extérieur, basculeront sur le quart du matin de l'horaire 2x8. Aucune majoration n'est associée à cet horaire.

Horaire Crise Sanitaire

En cas d'activation du stade 3 par les autorités sanitaires, les salariés ne pouvant télé-travailler et étant en horaire de journée, seront divisés en 2 équipes. Une équipe pratiquera l'horaire de journée avec neutralisation de plage variable d'arrivée, l'autre équipe pratiquera l'horaire décalé de jour (16h30-minuit). Les majorations CARE sont appliquées à cet horaire. Rotation des équipes toutes les 2 semaines.

RCC* : 250 postes supprimés



* : Rupture Conventionnelle Collective

Trois mesures sont contractualisées sur la base d'un double volontariat (dernier départ au 31 décembre 2021) :

- 100 départs d'Airbus ;
- 100 départs à la retraite ;
- 50 mobilités internes.

Seuls sont éligibles des salariés occupant des postes dits fixes (dont la charge n'est pas directement liée à la charge globale de l'entreprise). Des salariés occupants des postes variables peuvent prétendre au dispositif sous réserve de substitution.

Un comité de validation s'assurera du départage entre les candidats dans les différentes mesures.

- **Les départs d'Airbus** : accompagnement par versement d'une indemnité de rupture équivalente au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable au salarié est retenue), majorée de 2 mois de salaire brut si départ avant le 31 juillet 2021.
 - **Parcours salariat** : embauche dans une autre entreprise, sous justification d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche.
 - **Parcours formation en vue d'une reconversion** : financement d'aide à la formation de 4 000 € HT max.
 - **Parcours Création d'entreprise** : aide individuelle de 10 000 € brut pour création de la société cumulable à un financement d'aide à une formation de 4 000 € HT max.
- **La Mobilité interne** :
 - De postes fixes vers postes variables.
 - Budget de formation plafonné à 4 000 € HT hors plan de formation.
 - Si mobilité géographique, les dispositions mobilités Groupe s'appliquent.
- **Le Parcours retraite** :
 - Ouvert aux salariés pouvant liquider leurs droits à retraite à taux plein (régime général) au plus tard le 1^{er} janvier 2022.
 - Aide pour le rachat de trimestres manquants (max 2) et/ou compensation de la décote AGIRC ARRCO dans la limite de 10 000 € brut.
 - L'indemnité de départ à la retraite est majorée de 3 mois brut et ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.