

“SUD AVENIR HÉLICO” UN PACTE COLLECTIF AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DE NOTRE FILIÈRE DANS LA RÉGION.

Lors de notre news du 14/10/2024, «visite au cabinet de Martine VASSAL», nous vous avons promis de vous donner plus d’infos sur le pacte « Sud Avenir Hélico ». L’objectif de ce pacte, qui regroupe les acteurs de la filière Hélico dans notre région, est de construire ensemble notre avenir au bénéfice de notre région et de ce fait de notre site de Marignane.

Nous devons ainsi démontrer collectivement notre capacité à cultiver un savoir-faire industriel reconnu mondialement tout en préservant notre modèle social et industriel local.

Nous devons répondre à des enjeux de souveraineté de décarbonation, d’innovation et d’inclusion tout en accélérant la transformation de la filière afin de croître en territoire.

Sud Avenir Hélico est un pacte collectif gagnant-gagnant pour notre filière et notre territoire.

Ce pacte mobilise l’ensemble des décideurs de notre région afin d’assurer une croissance durable et réduire notre empreinte environnementale des activités du premier employeur industriel de la région.

La filière s’engage ainsi à accélérer ses investissements en vue de moderniser ses outils de production.

Elle prévoit de recruter 4000 personnes et formera près de 5000 jeunes sur le territoire afin d’accompagner la croissance et pérenniser les débouchés.

Ce pacte mobilise l’état, les collectivités locales et les décideurs de la région, il permettra d’avoir un levier de compétitivité décisif.

L’axe majeur de collaboration de ce pacte concerne l’évaluation et le renforcement de l’excellence industrielle des entreprises régionales de la filière qui s’articule autour de 3 piliers stratégiques :

- Robustesse industrielle
- Compétitivité environnementale
- Montée en compétence

Voici un exemple pour notre site de ce pacte.

NEXTGEN : l’accélérateur de notre changement.

Ce projet qui consiste à créer un bâtiment connecté de 30000m² permettra de fabriquer rapidement les pièces élémentaires du cœur de l’hélicoptère, de manière plus durable et fiable assurant ainsi notre souveraineté industrielle.

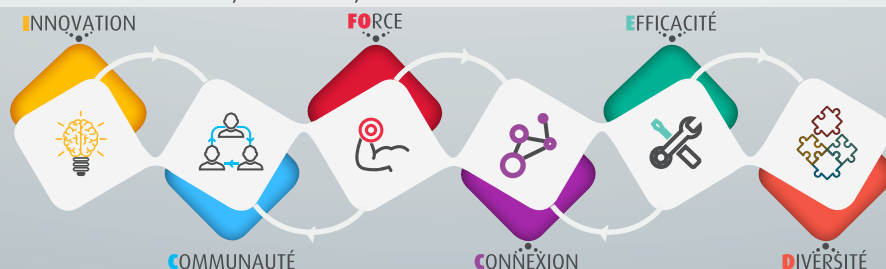
Considération FO :

Nous accueillons très favorablement cette initiative qui est la suite logique de l’accord de compétitivité de 2021. Cet accord initial a permis de lancer la modernisation de notre entreprise assurant l’avenir du 3ème site industriel Français.

Nous travaillons à ce que le pacte puisse être signé et que la réindustrialisation de Marignane **puisse être UNE PRIORITE!** Nous y croyons et le maintien de la charge industrielle à Marignane est un préalable indispensable, sans oublier que « la réindustrialisation ça commence déjà par stopper la désindustrialisation ! »



CONSEIL, SERVICE, NÉGOCIATION : L’EFFICACITÉ **FO** !



Le site se transforme, pour vous, pour nous, pour demain

The site is being transformed for you, for us, for tomorrow

L'objectif est de rationaliser l'empreinte territoriale d'Airbus Helicopters en créant des pôles d'excellence (logistique, formation, entreprise étendue, entretien et réparation) autour du site principal.

The aim is to streamline the Airbus Helicopters territorial footprint by creating centers of excellence (logistics, training, extended enterprise, maintenance and repairs) around the main site.

Plan Interne d'Aménagement et de Développement Durable développé avec des architectes urbanistes
Internal Planning and Sustainable Development Plan developed with urban architects



Bientôt un an que vous nous avez fait confiance en nous permettant de rester la 1ère organisation syndicale d'Airbus Helicopters et du groupe AIRBUS.

Nous ne sommes pas encore à l'heure du bilan annuel mais beaucoup d'éléments majeurs ont pu être mis en application que ce soit au plan social avec une politique salariale historique (le 2ème niveau le plus haut depuis plus de 19 ans) ou au travers de nos idées de campagnes par le travail de nos élus CSE FO (exemple : les foulées du CSE, maintien des prix des places de cinés, etc...).

Être leader dans un organisation nous oblige à prendre nos responsabilités dans la négociation et la signature des accords. Nous pouvons être décriés par les uns ou les autres mais nous assumerons toujours notre signature. Quand on signe un accord, nous nous devons d'en assurer la mise en place et non le critiquer. Cela va dans les deux sens. Que l'on soit signataire côté organisation syndicale ou que l'on soit Direction (du PDG aux RHs en passant par les relations sociales et le management). Ces derniers temps de nombreux accords ont été signés générant beaucoup de changements et de discussions. «Le changement n'est jamais facilement accepté» mais le temps nous donne souvent raison. C'est comme cela que le monde évolue.

En parlant d'accord, en 2021, nous en avons signé un concernant la compétitivité du site dont nous voyons à présent les résultats avec un grand plan de modernisation du site. Celui-ci se concrétisera début décembre par un pacte territorial sur la filière aéronautique, permettant au site de rester le 3ème site industriel. Il permettra de récupérer de la charge de travail dans l'avenir ainsi que pérenniser le développement la région.

Les défis restent nombreux et le contexte géopolitique et environnemental n'ont jamais été aussi instable MAIS FO est et restera toujours au service des salaires, de l'emploi et de la charge de travail pour TOUS les salariés ! «dans cette instabilité, FO sera votre socle»

Sylvain DOLZA Délégué Syndical Central FO



Sommaire

- Télétravail nouvelle version
- Centre de service H2
- Médecine du travail
- Carrières chez Airbus Helicopters
- Fin d'année dans votre CSE
- Sud Avenir Hélico

Télétravail nouvelle version, un démarrage difficile ou chaotique ?

Le nouvel accord QVCT, et son volet télétravail, est en place depuis début septembre. Il rentre en application petit à petit au sein des différents secteurs.

Comme il est de coutume, le déploiement s'opère de « diverses manières » dans les bureaux...

Voici un florilège des situations qui est remonté à nos oreilles...

- Vous devez être présents sur site obligatoirement 3 jours / par semaine

C'est faux, le nouvel accord dispense de cette obligation..

- Vous partez en mission 2 jours, vous ne pouvez télétravailler qu'un jour.

C'est également faux, le nouvel accord dispense de cette obligation..

- Il y a un jour férié cette semaine, vous ne pouvez télétravailler qu'un jour.

Encore Faux, le nouvel accord dispense de cette obligation..

- Vos jours de télétravail sont définis au départ et ils ne peuvent pas être bougés ou modifiés.

Une fois de plus c'est faux! Pour mémoire l'article

3.1.3.3.2 de l'accord prévoit une souplesse concernant la modification des jours de télétravail du salarié, soit du fait du manager ou de celui du salarié.

Vous l'avez compris, la mise en œuvre de ce nouvel accord n'est pas un long fleuve tranquille, il génère des interrogations de la part des salariés et des managers.

Les managers sont libres d'appliquer l'accord télétravail en lien avec leurs besoins opérationnels. « Vous », managers, êtes nombreux à défendre que le télétravail peut être compétitif, alors « continuez à le prouver ! »

FO se tient à vos côtés pour vous accompagner durant cette période. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants de terrain pour répondre à vos interrogations.



Médecine du travail

FO, par la voix de ses délégués, avait alerté à plusieurs reprises la Direction des problématiques concernant la médecine du travail (turn over, pénurie de médecins ou encore manque de reconnaissance).

Nous pouvons dire aujourd'hui que nous avons été entendus : le service s'est renforcé avec l'arrivée d'un nouveau médecin et d'une infirmière.

Les rôles et responsabilités sont désormais clarifiés, rendant ainsi un climat plus apaisé au sein de l'équipe.

FO tient à rappeler que la médecine du travail est une discipline indispensable qui mérite d'être mise en avant. En promouvant la santé, en prévenant les risques et en améliorant les conditions de travail, elle contribue à bâtir des environnements de travail plus sains et plus humains.

En valorisant cette spécialité, nous favorisons un avenir où la santé des travailleurs est au cœur des préoccupations d'Airbus Helicopters.



Centre de Service



L'inauguration du Centre de Service au bâtiment H2 marque une étape clé dans notre engagement pour l'excellence. Ce projet n'aurait jamais vu le jour sans l'accord de compétitivité signé en 2021, qui a permis, entre autres, de poser les bases de cette réalisation.

Une fois de plus, **FO** a su jouer un rôle moteur dans ces négociations, œuvrant sans relâche pour garantir l'avenir de notre charge de travail, englobant nos infrastructures, nos emplois...

Ce centre est le fruit d'un travail collectif et d'un engagement durable. Nous tenons à REMERCIER toutes les personnes qui ont contribué à la concrétisation de ce projet. Leur dévouement et leur expertise ont été essentiels à la réussite de ce bâtiment et l'acquisition de nouvelles activités. Ce secteur est un modèle industriel.

Evolution des carrières chez Airbus Helicopters

La mise en œuvre des classifications en début d'année a eu pour effet de bord d'impacter la gestion de carrière des salariés du groupe.

Il faut donc redéfinir concrètement une nouvelle politique de gestion des carrières. Lors d'un CSE-C, la direction a présenté ce que sera cette nouvelle politique au sein d'AH.

Le premier grand principe à retenir est que dorénavant toute évolution de carrière (classification) se fera au travers d'une mobilité/promotion.

Le poste visé au travers de la mobilité visée fera l'objet d'une revue veillant à vérifier les 3 P.

Poste
Votre profil correspond-il aux attendus du poste visé ?

Potentiel
Quel est votre potentiel d'évolution pour répondre aux attentes spécifiques du poste visé ?

Performance
Quelle est votre performance passée (AI, objectifs) ? Quel est l'écart salarial entre votre situation actuelle et le niveau requis pour le poste ?

En plus de ce préalable, dans le cas où la classification évoluerait de non cadre a cadre ou encore de 14 à 15, il y aura des entretiens croisés avec un personnel des ressources humaines et un Manager de la direction « gagnante ».

Le passage de 15 à 16 se fera lui au travers d'entretiens RH et management de niveau 17 ainsi que de revue en management board de la direction « gagnante ».

Considération FO : cette nouvelle politique est d'un coté un retour en arrière avec la méthode des **3P** mais aussi une avancée pour les processus de passage non cadre à cadre qui deviennent uniformisés dans l'entreprise.

En revanche, nous déplorons l'abandon pur et simple de l'esprit de la classification.

FO a rappelé à la direction du groupe le risque d'une « course à la mobilité » vers un poste de classe supérieure si celle-ci apparait comme étant la seule voie d'évolution au détriment d'un élargissement du poste occupé.

Ceci aura pour effet d'empêcher la stabilisation d'un bon niveau de compétences, et encore moins de garantir un haut niveau d'expertise dans les métiers et / ou secteurs de l'entreprise.

N'oublions pas d'évoquer l'opacité persistante de la classification des personnels non-cadre qui s'illustre aujourd'hui au travers du reclassement des personnels Tigre et NH90 suite au ramp down annoncé.

Gageons que d'autres entreprises de notre branche métallurgique, qui font évoluer le processus de gestion de carrière dans le bon sens, inspireront notre top management dans les années qui viennent.



Moments festifs CSE : sorties et cadeaux !

La fin d'année approche, et avec elle plusieurs rendez-vous incontournables du CSE ! Tout d'abord, ne manquez pas l'inscription à la **journée récréative** au Zoo de La Barben, une sortie conviviale idéale pour partager des moments uniques avec vos proches. Ensuite, préparez-vous pour la **distribution des cadeaux** de Noël, un événement attendu par les plus jeunes pour fêter les fêtes comme il se doit. Enfin,

chaque salarié recevra son **colis de fin d'année**, soigneusement préparé pour ajouter une touche gourmande et festive à vos célébrations.

Flashez le QR CODE pour gardez bien ces dates en tête!

