

## Classification : « un monde parfait » ?

La cotation des postes a pris des mois, pendant lesquels des dizaines de responsables de toutes catégories se sont penchés, ont soupesé, évalué... pour obtenir ce qui est présenté comme le meilleur système possible : la classification au poste, plus simple, plus efficace, et surtout... plus juste.

Mais maintenant que notre classification est connue, on peut se poser des questions.

Que ce soit dans les ateliers ou les bureaux, certaines classifications ne semblent pas correspondre au travail réellement effectué. Nous avons tous des exemples où des personnes effectuent le même type de missions mais n'ont pas la même classification. Qui semble plus dépendre de la rémunération antérieure que du poste lui-même. Ainsi, telle personne se voit obstinément refuser un certain niveau, avec des justifications plutôt floues, puis ayant quitté le service, elle s'aperçoit que son poste est finalement proposé au niveau demandé...

Ou bien, dans un service dans lequel les res-

ponsabilités sont assez proches, on constate parfois un écart de l'ordre de trois niveaux quand bien même l'expérience et l'expertise sont parfois supérieures chez les personnes moins bien classées et les responsabilités pas moins grandes.

Ne serait-ce pas alors une forme de cynisme amenant certains managers à utiliser les moyens à leurs dispositions pour réduire leur masse salariale (objectif individuel) tout en s'assurant que le

poste le plus élevé dans leur équipe soit assez important pour continuer à justifier leur propre classification?

Opacité, arrangements, inégalités... bref, le « monde parfait » qu'on nous a vendu ressemble beaucoup à l'ancien système, dans ses pires aspects.

Comme la CGT le dénonce depuis des mois, la classification n'est qu'un piège pour conti-

nuer à mettre la pression sur les salaires et éviter de les augmenter. Au lieu d'aboutir à un système plus juste, elle donne lieu à un système imparfait, sans cohérence, et qui entraîne plus de frustrations pour l'essentiel des travailleurs.



**Pas un seul salaire en dessous de  
2000€ net/mois !  
Dites le en votant CGT !**

## PAROLE DE SALARIÉ

### Témoignage d'un compagnon, ancien apprenti

Je suis rentré à l'usine, Eurocopter à l'époque, à 16 ans, apprenti aux machines-outils. Je travaille dans ce secteur depuis une vingtaine d'années.

C'est à l'apprentissage que j'ai appris à travailler sur une machine-outil, et j'ai vu l'évolution de la technique sur vingt ans. Mais j'ai aussi vu comment l'évolution de la technique, avec des machines plus autonomes, nous a amené à travailler plus : aujourd'hui, je fais tourner deux machines, certains collègues en font tourner trois, et en plus on doit faire du travail administratif à «

temps masqué ».

« Temps masqué », c'est une expression « d'en haut » pour nous faire travailler pendant que la machine usine une pièce. Ce temps mort, qui nous permettait de souffler un peu, doit être occupé au nom de la « compétitivité ».

Oui, il y a des embauches, mais il y a aussi le travail du samedi, ou les vacances 13h / 23h pour certains. Et des cadences en hausse. C'est ça, le « progrès » ?

En vingt ans, j'ai vu les « années exceptionnelles » succéder aux « années historiques », mais

j'ai vu mon pouvoir d'achat se réduire. Dans mon secteur, nous sommes en 3x8 ou en 7x7, les primes compensent un peu le bas niveau du salaire de base, mais ces primes, on ne nous les donne pas pour rien : c'est de l'espérance de vie en moins que le patron nous achète, pour amortir ses machines plus vite.

Je vois bien l'attitude de certains responsables quand on se regroupe, quand on discute, comme une crainte que nous, les compagnons, pouvons leur résister.

Même sans être délégué, je participe, je fais passer les informations.

C'est déjà un peu résister à l'exploitation. C'est à la CGT que je peux le faire.

## Travailler plus... pour gagner quoi ?

En 3x8, nous devons travailler encore plus l'année prochaine, et aux pires moments : une heure de plus à la première vacation du matin le lundi, et une heure de plus à la fin de la nuit de vendredi à samedi.

La vacation de nuit se terminera désormais à 5h le samedi matin et plus à 4h. Le lundi matin, nous commencerons à 5h et plus à 6h. Une heure de travail de plus le samedi matin, c'est beaucoup plus de fatigue, et moins de récupération. 14 000 heures supplémentaires en 3x8 rien qu'au premier semestre 2023, reflètent les samedis matin travaillés. C'est un mode de fonctionnement, pas des « urgences ».

Se lever à 3 h 30 du matin pour être à sa machine à 5 h, six jours de suite ? Sachant que la semaine suivante, on travaillera de nuit ? Ce n'est pas une vie.

Quand le bruit d'excédentaires le samedi après-midi a couru, la direction a dit que c'était impossible

à cause de la coupure hebdomadaire de 35 heures, entre la fin du travail et la reprise de la semaine suivante. Mais cette barrière est désormais contournée, en faisant travailler les collègues le samedi sur un horaire réduit, midi 18h. Ce qui fait tout juste 35 heures de coupure entre la fin travail du samedi à 18h, et la reprise à 5h le lundi. Le weekend est court, mais ceux qui nous imposent cela s'en moquent

Beaucoup de collègues sont réticents à faire des heures, mais beaucoup acceptent pour raisons financières. La solution est d'augmenter les salaires, et qu'ils suivent l'augmentation des prix ce qui serait la moindre des choses.

Le volume d'heures excédentaires, en augmentation régulière, représente environ 150 embauches non réalisées. Il faudrait partager le travail entre tous pour garantir des embauches, et augmenter les salaires pour boucler nos fins de mois sans avoir besoin de passer notre vie à l'usine.

## Elections au CSE : Votez CGT

Le seuil de 10% des voix aux élections permet à un syndicat d'être présent dans toutes les instances de l'entreprise (négociations salariales par exemple).

Aux dernières élections, la CGT n'a pas atteint ces 10% des voix. Ce qui ne nous a pas empêché d'agir, bien entendu, depuis quatre ans.

Aujourd'hui, certaines « négociations » restent opaques, la direction ne communique pas sur l'essentiel de ses décisions qui affectent les salariés.

Atteindre ce seuil de 10% permettrait à la CGT d'être présente à toutes les négociations, pour faire entendre les revendications des sala-

riés et diffuser en complète transparence toutes les informations aujourd'hui inaccessibles.

Cela donnerait à la CGT plus de force pour être un syndicat utile à tous les salariés et pour organiser les luttes nécessaires pour défendre collectivement les intérêts de tous les salariés.

**Les 15 et 16 novembre, c'est une raison de plus pour faire entendre une autre voix, la vôtre, celle des intérêts du monde du travail.**

En sachant bien que, 10% ou pas, la CGT a su exister avant les élections, et continuera après à préparer la défense de nos intérêts.

## Sous-traitants, mais pas sous-profits : quelques exemples...

**Famille Daher** : 600 millions d'euros de fortune, soit environ 40 000 ans de salaire d'un cariste, d'une magasinière... à qui Daher conseille la patience pour la progression des salaires.

**Franck Julien (Atalian)** : 550 millions d'euros. Qu'a-t-il fait pour être si riche ? Se lève-t-il plus tôt qu'une femme de ménage ? Nettoie-t-il plus de sanitaires ? Non, il est simplement né fils du patron, lui-même né fils du patron.

**Victorien Vaney Barande (synergie)** : 550 millions d'euros. Pour tous les intérimaires synergie de l'usine à qui il manque régulièrement des heures sur la paye, on peut leur dire que cet argent n'est pas perdu pour tout le monde.

**Émilie de Lombardès (Onet, gardiennage de l'usine)** : 500 millions d'euros de fortune personnelle, cinquième génération de patrons.

**Dominique Louis (Assystem Expleo)** : plus 70 millions d'euros cette année, 375 millions, 51% des parts. A comparer avec le gel des salaires chez Expleo, qui ressemble à des vases communicants.

**Daniel Derichebourg (recyclage, inspection qualité, plusieurs services...)** : 340 millions d'euros. Grâce à ses petites économies, il a doublé cette année sa participation dans Elior (restaurants, sandwicherie Paul). (24 à 48%). Le rapport entre le recyclage et la restauration ? Ça rapporte !

(Source : magazine Challenges de juillet 2023)

**À TRAVAIL ÉGAL  
SALAIRE ÉGAL !**

**Embauchés, Intérimaires, Sous-traitants,  
PAS DE DIVISIONS ENTRE NOUS**

# TÉMOIGNAGE D'UN CADRE AUTO ENTREPRENEUR : UBER À L'USINE ?

Plusieurs centaines de salariés sur site sont autoentrepreneurs. Mais « être son propre patron » ne veut pas dire devenir capitaliste... Le témoignage qui suit ne reflète pas nécessairement l'opinion de la CGT, mais il nous semblait juste de nous faire l'écho de tous ceux, par choix ou par nécessité, travaillent « à leur compte » à l'usine. Quand on travaille « à son compte », on a parfois l'illusion d'être indépendant, mais on est surtout « au compte » d'Airbus, contribuant aux bénéfices. L'union de tous ceux qui vivent de leur travail sans exploiter personne, est une nécessité face à la rapacité des actionnaires.

J'ai créé ma propre entreprise, dont je suis l'administrateur-gérant... et l'unique employé. Mon client direct n'est d'ailleurs pas Airbus, mais le sous-traitant qui m'emploie. Mon travail me nourrit, mais « nourrit » aussi l'entreprise sous-traitante qui m'emploie, et contribue au chiffre d'affaires d'Airbus. Quand j'entends le MEDEF se plaindre des "charges patronales trop

élevées en France", c'est deux poids, deux mesures : les différents abattements, crédit d'impôts, au titre de la « recherche », ce n'est pas pour moi. En ce qui me concerne, je verse environ 55% de ce que je facture à mon client. Je n'ai rien contre payer mes impôts et mes cotisations sociales, mais le « petit » que je suis paye aussi ce dont les plus « gros » sont exemptés.

Et quand l'usine a fermé, début août, j'ai dû arrêter, faute de correspondant AH, en congé. Mais pour moi, cela signifie zéro revenu pendant cette période, soit des « congés non ».

Une grande partie des micro-entrepreneurs type VTC ou livreurs à vélo ont des revenus très faibles, souvent même pas le SMIC mensuel pour bien plus d'heures. J'arrive à me payer, je ne fais pas de « bénéfice », mais je contribue à celui d'Airbus. Juste pour vous dire que les micro-entrepreneurs comme moi, et probablement certains patrons de mini-entreprises, sont loin d'être des PDG du CAC 40 !

## AIRBUS et l'environnement: Leurs priorités et les nôtres

En CSE, il a été annoncé un objectif Airbus : que le mobilier d'extérieur en plastique qui est installé aux espaces de pause extérieur, soit fabriqué 100% à partir de plastique recyclé récolté dans l'usine. Bravo, mais pour notre environnement, on préférerait voir disparaître le chrome 6, le carbone et les brouillards d'huile.



Secrétaire Général : Patrick Peretti - 07 71 72 27 97

NH 90 + CSE : Rémy Bazzali - 07 86 99 53 24

MRO : Cyril Métral - 06 23 00 81 73

Super Puma : Jean-Baptiste Peretti - 06 66 59 32 57

Bureaux : Thierry Isse - 06 19 83 39 39

Mécanique + CSE / CSSCT : François Roche - 06 83 93 38 21

Légers : Christophe Clavero - 06 61 77 87 17

H175-160 : Sylvain Lacaille - 06 11 50 75 71

Bureaux : Antonin Tokatlian - 06 66 60 35 11

Mécanique : David Chagnes - 07 61 02 21 55

Tel syndicat cgt : 04 42 85 75 99

Mail : cgt.ah.ma@gmail.com