

Chrome VI : Stop aux dérogations !

Concernant le chrome 6, déjà interdit et utilisé sous dérogation par Airbus, Airbus a présenté en CSSCT son plan de substitution, par rapport aux obligations légales.

Airbus remplace une partie des produits à base de chrome pour les bains de traitement de surface, progressivement.

Il y a quelques avancées, sans que nous sachions vraiment si les produits de remplacement sont nocifs ou pas.

Pour les peintures, il y a quelques progrès pour la peinture sur magnésium et acier... mais pour l'aluminium (les structures d'hélicoptères), il semble que c'est plus difficile. On ne sait pas quels sont les moyens déployés.

Ensuite, Airbus a rejoint un consortium d'entreprises, dont fait partie Leonardo. Comme quoi les "concurrents" Airbus et Leonardo peuvent se mettre d'accord... pour demander une dérogation de 12 ans (!) supplémentaires pour utiliser le

chrome 6, surtout pour le P25 (primaire de réparation).

Le consortium ADCR nous a été présenté pour demander de prolonger la dérogation, mais il s'agit en fait de lobbying pour autoriser à nouveau le chrome 6 (c'est ce qui apparaît -en anglais- sur le site web de ADCR)

Même si Airbus affirme son intention d'aller plus vite, et de substituer le chrome 6 dans certains secteurs avant 2029...

Airbus se retranche derrière la qualification des pièces au chrome par l'EASA, pour justifier de prolonger son utilisation.

Alors, sous la pression de l'inspecteur du travail qui s'appuie sur des lois, Airbus "travaille" sur la substitution.

Rien ne remplace notre vigilance personnelle pour nous protéger, et refuser de travailler dans des conditions dangereuses.

Certificats d'exposition ? Toujours un combat !

La question a été posée à la médecine du travail : quand un salarié quitte la société (retraite, ou autre), recevra-t-il un certificat d'exposition au chrome 6 ?

La réponse a été "oui".

Oui, mais... depuis avril 2024 ! En effet, en 2012, la loi a supprimé certaines obligations de délivrer un certificat d'exposition, et Airbus n'a pas souhaité faire mieux que la loi.

Pour entamer une reconnaissance, il faut désormais d'abord tomber malade.

L'exposition à un produit nocif peut être alors reconnue. Mais l'employeur peut aussi la contester.

Nous avons encore le souvenir d'un ouvrier de l'outillage, qui fabriquait des outils de formage à chaud, garnis d'amiante, cela pendant plus de vingt ans. Pour contester sa maladie professionnelle, la direction avait déclaré à l'époque :

"il a été cinq ans dans la Marine Nationale, ce doit être l'amiante du bateau qui l'a rendu malade".

Licencié pour des notes de frais

Pendant sept semaines, deux collègues du support technique NH90 ont subi une procédure éprouvante et disproportionnée : une mise à pied à titre conservatoire, c'est-à-dire avec suspension immédiate de leur contrat de travail pendant toute la procédure préalable à l'entretien et au jugement. Cette procédure existe quand la présence de la personne dans l'entreprise met en danger l'intégrité des personnes ou les intérêts de l'entreprise. Il s'agit donc de la procédure la plus grave qui doit être employée à bon escient, qui précède en général des licenciements pour faute lourde ou grave.

chait si ce n'est une vague mention « Note de frais ». Trois semaines passées à gamberger et à se demander ce qu'on pouvait bien leur reprocher, tout en ayant perdu leurs accès aux outils Airbus, tous leurs droits étant suspendus sans préavis.

Tous les deux travaillaient à Lanvéoc et Bordeaux, très loin de leurs familles respectives. Très appréciés par leurs collègues et loués par les clients (au point de recevoir des lettres et mails officiels dithyrambiques à leur sujet), ils auront sacrifié pendant plusieurs années leurs vies familiales et professionnelles pour répondre au

besoin d'Airbus de détacher des référents Support Technique (TSPOC/PSM) sur les bases du client et ils auront été des moteurs essentiels de la reprise de confiance de celui-ci. Le métier qu'ils exercent depuis des années est très dévalorisé. Présents tous les jours face au client, ils reçoivent heure après heure de multiples personnes, de tous les échelons de l'armée, quitte à subir les insatisfactions des uns ou des autres pour des sujets dont ils ne sont pas responsables. Chaque jour on leur demande d'engager leur responsabilité en signant des documents qui doivent garantir la sécurité des vols des appareils (réparations, remplacements de pièces, analyses de défaillances, etc). En première ligne pour répondre aux besoins opérationnels du client, on leur demande d'engager leur responsabilité légale tout en subissant la pression extrêmement importante d'un client exigeant, tout cela en sacrifiant leur vie familiale (éloignement très important) et personnelle (vie à l'hôtel pendant des années), tout cela en devant pendant plusieurs années conserver tous leurs tickets pour effectuer des notes de frais correctes. Voilà pour le contexte.



Tous les deux déployés chez le client, ils ont été appelés à la veille d'un week-end pour leur signifier de ne plus revenir travailler dès le lundi, sans même d'alerte préalable ni de raison de leur mise à pied. Les trois premières semaines ont été éprouvantes psychologiquement car ils n'avaient aucune idée de ce qu'on leur repro-

chait, tout cela en sacrifiant leur vie familiale (éloignement très important) et personnelle (vie à l'hôtel pendant des années), tout cela en devant pendant plusieurs années conserver tous leurs tickets pour effectuer des notes de frais correctes. Voilà pour le contexte.

Suite à 7 semaines de mobilisation, l'un d'eux

n'a subi "qu'" une mise à pied disciplinaire de deux semaines, quand l'autre a été licencié pour faute simple (le plus petit motif). Si la mobilisation des collègues partageant leur colère et leur incompréhension a permis de limiter la sanction, nous considérons que la décision reste injuste et disproportionnée eu égard à ce qu'on lui reproche.

Licencier quelqu'un pour quelques notes de frais de travers est particulièrement alarmant, d'autant plus quand ceci n'est précédé d'aucune alerte sur une mauvaise compréhension de leurs droits ni de demande de remboursement de trop perçus. Porter l'anathème à une personne comme celle-ci, honnête, toujours prêt à aider et extrêmement professionnel, démontre à la fois la méconnaissance de la hiérarchie de leurs équipes mais aussi l'extrême cynisme froid des Ressources Humaines.

Cette personne luttait depuis des mois pour qu'on règle ses problèmes de contrat (qui changeait depuis que la mission dépassait les deux ans) et on lui proposait des solutions (comme un retour à Bordeaux, toujours loin de sa famille et dans des conditions dégradées) qui ne lui convenaient pas. Cette situation fut si éprouvante qu'il fut déclaré en Burn-out par son médecin après trois mois d'une situation particulièrement éprouvante. Intègre et ayant un peu trop le sens du sacrifice, il a tout de même continué à travailler pour ne pas pénaliser le client, tout en avertissant la médecine du travail AH, quitte à mettre sa santé en danger. Dans le même temps, une annonce était mise en ligne par les ressources humaines afin de trouver un remplaçant, sans que la hiérarchie directe, ni le principal intéressé, ne soit mis au courant.

Après sept semaines de procédure inique, qui au-

raient pu en faire flancher plus d'un, sans salaire et avec un loyer à payer sur place, et sans nouvelles de ce qu'on lui reprochait au départ (pareil pour son collègue), cette personne aura été mise à la porte sans qu'il ne soit mis la lumière sur les raisons réelles de cette solution disproportionnée. Est-ce qu'il était une épine dans le pied dont il fallait se débarrasser (refusant une mobilité) ? Nul ne le saura jamais mais peu importe. Il est important qu'on soit tous conscients désormais qu'Airbus fait désormais la chasse au moindre pas de travers, au moindre téléphone sorti sur un trottoir, au moindre écouteur laissé sur les oreilles, au moindre stop non marqué en vélo et maintenant à la moindre note de frais mal remplie, quand bien même ces dernières sont doublement validées et l'audit comptable devrait être le garde-fou. Cette dérive autoritaire, sans la moindre considération pour la vie des employés, doit nous faire comprendre qu'il convient avant tout de rester solidaires et de nous organiser collectivement pour défendre nos collègues quand il le faut.

Seule l'organisation collective et la dénonciation sans faille des injustices que nous subissons ces dernières années nous prémuniront d'autres sacrifiés à l'avenir.



Parking des sous-traitants : une face cachée d'Airbus

Auparavant les collègues sous-traitants pouvaient se garer sur les parkings P4, P5 et P10.

C'est la moindre des choses que des collègues qui travaillent pour Airbus, puissent se garer sur le site.

La direction d'Airbus souhaite progressivement récupérer toutes les places de parking de ces trois parkings.

Pour le P10, cela a déjà commencé. Il ne reste plus que 120 places environ en bout de parking, pour les collègues sous-traitants, et début juillet, le parking sera fermé aux sous-traitants, sous prétexte que les travaux du P1 (pose de cellules photovoltaïques) vont commencer, et neutraliser non seulement les places de parking du dernier étage, mais aussi une trentaine de places au sol pour la base de vie du chantier.

Pour le P4 et le P5, la direction d'Airbus met aussi dehors les sous-traitants, progressivement.

Pour cela, elle utilise les services d'une société... sous-traitante, Pro Victoria, petite PME locale qui a touché le gros lot pour s'occuper d'acheter des terrains à Vitrolles, pour créer des places de parking.

Les parkings (certains en cours de développement) seraient desservis par une navette.

Il s'agit des parkings Helsinki (ex-Engelvin), Athènes et Copenhague.



Ils sont dans la zone des Estroublans de Vitrolles, situés dans les rues aux noms correspondants.

Les entreprises sous-traitantes doivent prendre contact avec Pro Victoria, pour souscrire un abonnement, et un abonnement pour la navette aussi.

Airbus a contacté aussi Effia, qui "gère" le parking de la gare Vitrolles Aéroport (gare VAMP), et propose 250 places.

Bien entendu, cela a un coût, dont Airbus se dégage.

Qui paiera ? Sur le papier, ce seront les entreprises sous-traitantes, qui répercuteront d'une façon ou d'une autre, le coût sur leurs employés, soit en leur demandant une participation, soit en récupérant sur quelques avantages le coût du "droit à se garer"... pour que la direction d'Airbus ait un souci de moins, et ses actionnaires quelques sous en plus.

la
cgt
AIRBUS

Marignane

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

NH 90 + CSE : Sébastien Baldacchino

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

Bureaux : Antonin Tokatlian

Légers : Christophe Clavero

Super Puma : Jean-Baptiste Peretti



Tel syndicat cgt : 04 42 85 75 99

Mail : cgt.ah.ma@gmail.com

Site : www.cgtairbus.fr