

## 1<sup>er</sup> Octobre : Appel à manifester !

La CGT avec d'autres syndicats appelle à une journée d'action et de grève nationale pour tous les salariés, mardi 1er octobre.

Nous avons toutes les raisons de répondre à cet appel :

- Il faut imposer que les salaires suivent la hausse des prix, imposer qu'il y ait des embauches, et pas des heures supplémentaires imposées.
- Il faut reprendre le combat pour les retraites.
- L'hôpital, les écoles manquent de moyens alors que le budget de la guerre augmente, et que les caisses des grandes entreprises débordent d'argent, l'argent des bénéficiaires, l'argent de notre travail.

Ces problèmes sont liés : Airbus et l'Etat s'entendent pour nous faire payer la crise, et augmenter les bénéficiaires.

Aujourd'hui, les urnes sont rangées, le Premier ministre désigné, et sans surprise aucun de nos problèmes n'est réglé.

Et c'est nous, les travailleurs, à qui le gouvernement veut présenter la note, dans le même temps où la direction nous parle de "plus de compétitivité".

Manifester le 1er octobre montrera que nous n'attendons rien d'en haut, que nous comptons sur nos luttes, et que cette journée d'action est pour nous une étape, pour préparer les mobilisations futures.

## RDV : Vieux-Port - 10h30

### “Chasse aux FOD” ou course à la productivité ?

En CSE au mois de juillet, la direction a évoqué les FOD. Citation :

« Depuis le début de l'année, nous avons trouvé 6 FOD chez les clients. Il y a 2 jours, un tournevis a été retrouvé dans un appareil alors que la personne avait signé la check-list : « j'ai remis l'outillage à sa place. » »

Nous sommes intervenus :

« Cet oubli s'est produit en chaîne « légers », à un endroit où les cadences de production ont été augmentées. Les incidents ne peuvent pas être dissociés de l'augmentation de la pression à la production. » Le représentant de la direction a alors répondu : « Cet argument ne tient pas, car

*nous ne sommes pas à un niveau de productivité tel que les opérateurs n'ont pas le temps de faire leur travail. Nous avons 30 % de marge. Nous n'en sommes pas encore au stade où l'opérateur doit courir pour réaliser ses opérations. »*

Si la direction avait encore besoin de clarifier ses objectifs c'est fait : nous faire travailler 30% de plus, c'est-à-dire travailler plus et en moins de temps.

Quand elle prétend chasser les FOD, c'est elle qui en crée en nous faisant travailler sous pression ! Car vite et bien, tout travailleur le sait, ça n'existe pas. Il n'y a que des patrons qui n'ont que leurs profits en tête, qui du haut de leurs statistiques, prétendent le contraire.

# Classification : promesses et réalité !

Cela fait plusieurs mois que la nouvelle convention de la métallurgie est en place, instaurant la « classification au poste ». L'accord RELOAD découle de cette nouvelle convention et a appliqué cette classification à Airbus. A l'époque, on nous a vanté toutes sortes de miracles: « un classement objectif des emplois, plus transparent, plus équitable et plus attractif pour les nouvelles générations » selon l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie, branche métallurgie du MEDEF). Or, nous le savons, la réalité est toute autre.

Ainsi, chacun se retrouve à un poste où on ne gagnera rien de plus une fois la limite prédéfinie atteinte, à l'exception des hausses éventuelles des minimas. L'expérience, l'ancienneté etc., en théorie, ne comptent plus.

Les classifications Reload initiales sont parues à certains aberrantes. Entre celles et ceux qui ont senti un manque de respect énorme à la vue de classification sous-évaluée, et celles et ceux qui dans un même service, et à la même fonction, ont vu des écarts significatifs de classification, que ce soit au sein de la division Hélicoptère ou pour un même poste d'une division à l'autre. Par un "heureux hasard" (ou plutôt par décision consciente de la direction), les classifications des uns et des autres correspondaient à peu près à leur salaire actuel. Cette incroyable coïncidence entraîne que

nombre d'entre nous, qui pouvions nous attendre à des augmentations suite à la classification, nous sommes vus bernés. Avec des justifications de la direction plus fallacieuses les unes que les autres. Rabotant ici et là telle mission ou responsabilité sur la fiche de classification pour justifier de l'écart, alors même que le rôle est rigoureusement le même.

La solution pour augmenter son salaire, nous dit-on, c'est : "la mobilité". Changer de poste, de division. Trouver un poste avec une meilleure

qualification. Comme si c'était si facile. Une grande partie d'entre nous restera à des postes similaires, les postes « plus qualifiés » étant plus rares. C'est étrange d'obliger des gens à devoir partir d'un poste qui pourrait leur plaire, et où ils sont bons, pour « évoluer ».

Sans oublier que souvent toute mobilité est empêchée

par de nombreux chefs. Combien de fois avons-nous entendu qu'une personne était « indispensable », et qu'il fallait qu'elle reste à son poste pour ne pas faire baisser la performance d'un service ou d'une équipe ? Mais avec Reload, si l'on reste à son poste, on a peu de chances d'augmenter son salaire.

Mais le pire étant que, si miraculeusement on change de poste, là aussi on se fait parfois avoir : plusieurs fois, alors qu'un poste était classé Y et



qu'il a fallu trouver un remplaçant, le poste a été fermé et rouvert avec une classification Z inférieure. Tout ceci justifié par quelques différences sur le papier, même si dans les faits les missions et responsabilités restent les mêmes. C'est là l'un des véritables buts de Reload : au fur et à mesure des départs, pouvoir reclassifier certains postes à un plus bas salaire. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de contre-exemples. Il y a eu des gens qui ont « profité » de Reload, mais c'est plus l'exception que la règle.

Les diverses manipulations sur les classifications des postes sont légions. Quasi systématiquement elles s'adaptent au salaire déjà existant. Ainsi, on a parfois des cas où on ne recrute pas une personne à un poste pour lequel elle est qualifiée car elle vient d'un poste classé inférieur et cela obligerait à donner une augmentation de salaire "trop importante" pour les RH. On ne recrute donc que des personnes qui sont déjà au niveau de la classification demandée. Tout le contraire des fausses promesses de l'UIMM et de la direction. Finalement, si l'on est trop loin du minimum, soit le poste est requalifié pour s'y adapter, soit nous ne sommes pas considérés, uniquement à cause de sa classification précédente.

Au-delà de tout cela, ce qu'il ne faut pas perdre de vue, c'est que la classification est faite pour nous diviser. Pour nous obliger à estimer que notre poste est « plus qualifié », donc mérite plus. Nous faire travailler encore plus, à salaire plus bas, dans l'espoir éventuel qu'on soit l'un des rares à pouvoir « évoluer » et ainsi éventuellement changer de classification.

Comme nous l'avons vu, ce n'est pas garanti, mais c'est surtout un leurre. Tout le monde doit pouvoir vivre décemment, et c'est en luttant qu'on obtiendra des augmentations de salaires, pour toutes et tous. Alors que les salaires n'ont pas suivi l'inflation, et que nous avons tous et toutes des difficultés à la fin du mois, il est vital de nous unir pour nos salaires et nos conditions de travail. On ne peut y arriver que collectivement.

## CSE : Budget en hausse... pour faire passer la pilule ?

Vendredi 19 juillet, en réunion CSE, le directeur d'établissement annonçait que le carnet de commandes d'Airbus Helicopters se garnissait, que le cap des 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires était dépassé au 30 juin, Mais il y a tellement de commandes et tellement pas assez d'embauches à tous les niveaux qu'Airbus n'arrive plus à livrer à temps.

Dans le même CSE, la direction présentait un bilan d'heures excédentaires du semestre, en hausse, à hauteur de plus de 127 000 heures, soit l'équivalent de 160 embauches non réalisées, au moins.

L'exemple du secteur machines-outils est significatif : de nouvelles machines arrivent... mais il y a presque plus de machines que d'ouvriers pour les faire tourner. Cela se traduit par un passage de 3x8 en 2x8 pour beaucoup d'entre nous, avec des centaines d'euros de perte de salaire. Et ceux qui passeront en 2x8, se verront imposer des heures excédentaires : pour ceux qui sont d'après-midi, cela signifie des vacances de dix heures par jour, de 13 h à 23 h.

Dans ce même secteur, les embauches sont en nombre insuffisant. Des collègues se retrouvent en intérim pendant des années, puis embauchés en sous-traitance.

En CSE, la direction a aussi annoncé que le lundi 22 juillet, s'ouvrirait le Salon aéronautique de Farnborough, en Grande-Bretagne, où Airbus Helicopters a été présent. Comme l'écrit le Figaro : *“de nouvelles commandes doivent être annoncées. Des contrats qui vont encore grossir des carnets de commandes déjà plein à craquer.”*

Les nouvelles sont bonnes du côté du carnet de commandes, les actionnaires peuvent espérer gagner encore de l'argent, beaucoup d'argent. Mais de notre côté ? Des salaires qui ne suivent pas l'inflation, des embauches à la traîne, et la seule perspective, c'est la précarité pour les uns, les journées de dix heures pour les autres.

Chaque année on nous dit : “ça va mal”, pourtant chaque année le carnet de commande est encore plus rempli.

Alors de notre côté il faudra nous mobiliser pour imposer les embauches de plus en plus urgentes et des augmentations de salaires de plus en plus vitales.

# Une mesquinerie de plus contre le collègues des cantines

La direction d'Elior ayant choisi de ne plus participer au CSE Airbus, les collègues d'Elior n'auront plus droit ni au centre aéré, ni aux remboursements voyage, ni à la prime de 200 euros par an et par salarié.

C'était une prime annuelle de "compensation"

ancienne, qui datait du moment où les employés des cantines sont devenus sous-traitants au lieu d'Aérospatiale, il y a une trentaine d'années.

Cette compensation est perdue, un autre recul qui touche des employés parmi les plus mal payés du site.

## Conditions de travail dans les bureaux

### MÉNAGE :

Depuis quelques années les heures de ménage ont été réduites. Les sols des bureaux sont nettoyés à des intervalles très longs, les couloirs un peu plus souvent même si cela reste peu. Cela entraîne une charge de travail plus importante pour chaque personnel de ménage qui doit couvrir une surface plus grande.

### POUBELLES :

Les poubelles ont été regroupées en début de zone uniquement, depuis quelques années aussi, sous couvert du tri, mais en vrai c'était pour réduire le circuit de ramassage. De plus le tri est très limité (papier / bouteille / tout le reste).

### L'ÈRE AQUARIUM :

Avec les travaux de renouvellement, de plus en plus les bureaux et open space sont en verre transparent. On se croirait dans des aquariums où on nous regarde et où on n'a aucune intimité (par exemple si on veut manger : soit on mange au bureau, ce qui est interdit, soit on a la chance d'avoir un espace où on pourrait manger, mais là encore

ces espaces sont souvent dans des lieux de passage, en mode open space, ou une salle de réunion, mais là tout est vitré aussi, et donc à la vue de tous).



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  
06 66 60 35 11

Légers : Christophe Clavero

Super Puma : Jean-Baptiste Peretti



Tel syndicat cgt : 04 42 85 93 01

Mail : cgt.ah.ma@gmail.com

Site : www.cgtairbus.fr