



Pour plus d'info :
Marc Baillon
06 23 98 01 10
Brigitte Granena
06 83 57 62 12
Roland Chamerois
06 23 00 94 34



PULSE

Entretien annuel : affrontement ou échange constructif ?

L'entretien annuel devrait être un rendez-vous utile et constructif qui permette de prendre du recul, d'échanger objectivement sur l'activité et les résultats, de discuter d'opportunités et d'améliorations.

Avec Perf & Goals de PULSE (revue des objectifs 2017 et attribution du Bonus), la Direction a encore manqué une occasion. À tous les niveaux (salariés, managers et HRBP's) les remontées ont été très négatives. Le résultat en est désespérant !

Dans de trop nombreux cas, avant-même de commencer l'entretien, les réflexions sous-jacentes sont :

Le collaborateur : j'ai tenu mes objectifs mais mon chef va encore m'expliquer que lors de la calibration il a fallu dégager du budget et j'ai été désigné pour faire partie des victimes et donc été rétrogradé en cluster 2 (« En dessous des attentes »).

Le manager : j'ai reçu des consignes verbales d'avoir au moins 2 salariés classés en cluster 2. Comment vais-je pouvoir expliquer à Mme DUPONT qui tient correctement son poste, que malgré tout il y a des lacunes dans ses résultats ?

Combien de cas de déception, écœurement, découragement ? Quel est l'effet sur la santé des salariés et sur l'ambiance dans les services et la performance?

Toutes les Organisation Syndicales ont déploré ce gâchis. La Direction doit prendre la mesure du malaise qui s'installe...A-t-elle intérêt à poursuivre ce système qui divise les salariés et

augmente les tensions ?... Alors que lors du lancement de PULSE, l'ambition affichée était d'aller vers un système plus collectif ?

Lors des discussions européennes sur les Bonus L4 (Senior Managers), des éléments intéressants étaient apparus : objectifs collectifs, feedbacks...Mais la mise en application a viré au fiasco, car d'une part les cadrages financiers ont été posés dès le début, accompagnés de directives de « différenciation » ; et d'autre part les appréciations ont été maladroitement durcies, « objectifs partiellement atteints » de P&D étant remplacé par « en dessous des attentes » ayant une connotation nettement plus négative.

Lors des négociations salariales (NAO 2018), la CFDT a remis la question sur le tapis et la Direction s'est engagée à réunir les Organisations Syndicales afin de revoir le sujet.

Pour la CFDT le problème de fond n'est pas le budget global dédié à la part variable (il est défini par un accord collectif) mais la manière dont le processus est déroulé.

La revue des objectifs doit être faite indépendamment de la question financière qui doit intervenir dans un deuxième temps.



Décarbonisation

Les transports représentaient 15% des émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2014, dont environ 2% pour le transport aérien. Ce qui peut sembler peu.

Pourtant, pour tenir le scénario des +2°C il faudra réduire de 5% les émissions globales de CO₂ à partir de 2018. Chaque contributeur doit donc entamer une trajectoire de décroissance de ses émissions.

Avec l'augmentation annoncée de la flotte mondiale (Global Market Forecast 2017: plus de 30 000 nouveaux avions à livrer d'ici 2035 et doublement du trafic aérien mondial), il n'est pas certain que les mécanismes d'offset* suffisent à atteindre les objectifs que s'est fixée l'industrie aéronautique en 2009 et en particulier réduire par deux les émissions de CO₂ en 2050, comparées à leur niveau de 2005. L'industrie aéronautique et les compagnies aériennes auraient alors à faire face à des mesures plus contraignantes. Ceci est d'autant plus vrai que selon des études récentes, citées par le Monde du 12 mai, les traînées de condensation accentueraient « le réchauffement climatique de façon importante – probablement davantage que le carburant brûlé pour faire voler les appareils ».

Cet effet pourrait être réduit en adaptant les trajectoires des avions vers des zones de l'atmosphère plus froides et plus sèches,

mais potentiellement au détriment du temps de parcours, et *in fine* de la consommation de carburant.

Adopter des carburants émettant moins de particules pourrait également être une piste.

Et même si le renouvellement de la flotte mondiale, avec des appareils plus performants et « eco efficaces »* tels que l'A350, l'A320NEO, A330NEO permettra de réduire significativement les émissions de CO₂, c'est la quantité accumulée dans l'atmosphère qui nous contraindra à réduire encore plus significativement les émissions futures.

Il est vital pour l'industrie aéronautique et pour Airbus d'anticiper et d'engager des mesures permettant de réduire significativement les émissions de CO₂, en l'éliminant à la source, en utilisant des carburants alternatifs et l'énergie électrique. Déplorons une fois de plus que les activités de recherche sur les carburants alternatifs ont été démantelées par GEMINI.

Au niveau local des installations industrielles d'Airbus, les objectifs de Blue 5 de réduire les émissions de CO₂, la consommation d'énergie, d'eau, les déchets, les VOC*, ont été atteints 3 ans plus tôt que prévu, c'est bien.

On peut faire plus, la Vision 2030 devrait être annoncée début juin. **Rappelons que la CFDT avait soutenu l'initiative d'épargne salariale verte pour des projets d'économie d'énergie de nos sites industriels. Cette initiative est encore en gestation.**

Suite page 2





Decarbonisation (suite de la page 1)

Nous aussi, dans les transports maison-travail (vélo, co-voiturage, transports en commun...) nous pouvons y participer. Airbus pourrait également déployer sur Toulouse des initiatives pilotes de «révolution» du transport en ville, qui est un des axes du projet SHIFT*. A quoi bon engager des projets de voitures volantes pour quelques élites dans un futur lointain, lorsque les salariés d'Airbus restent coincés dans leurs voitures faute de réseau adéquat de transports en commun et de connectivité? La révolution du transport routier pourrait

représenter 6% des réductions nécessaires pour atteindre l'objectif minimal de l'accord de Paris.

Airbus doit s'engager encore plus dans le plan de transport global de la région, en y associant les salariés et leurs représentants.

* A noter : AIRBUS 7th "SAVING FUEL & EMISSIONS SEMINAR" - 5-7 June 2018

* CORSIA : Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation) September 2016 ICAO

* VOC : Volatiles Organic Compounds

* SHIFT project : « Décarbonons ! 9 projets pour décarboner l'Europe », Z.Kahraman, A.J.Guérin, J.M.Jancovici

ACCORD HANDICAP 2017/2019 Situation à fin 2017

Rappel de la loi : « Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées » et peuvent faire appel à des entreprises du secteur protégé ou adapté (EA, ESAT..) dans la limite de 3% de l'effectif.

Bien que loin des 6%, les chiffres sont à la hausse à fin 2017 :

	2017	Rappel 2016
Taux d'emploi total	4.55%	3.61 %
Emploi direct	2.06%	1.69%
Emploi indirect	2.49%	1.92%

25 recrutements internes:

6 CDI – 7 Alternants – 7 CDD & Interim – 5 Stagiaires et 22 nouvelles demandes de RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleurs Handicapés). Les actions menées par la Mission

Handicap (accompagnement dans le maintien dans l'emploi, sessions de sensibilisation, semaine du handicap, partenariat avec le rectorat pour «capter» les candidatures des 1000 étudiants de la région en situation de handicap, ...) semblent porter leurs fruits.

Les stéréotypes, tabous, liés au handicap seraient-ils en passe de céder chez les managers, et dans les équipes ?

Les salariés, plus nombreux à déclarer leur RQTH à l'entreprise, ont peut-être acquis plus de certitudes sur le fait que leur évolution de carrière ne sera pas impactée, que les mesures proposées par l'accord handicap sont appropriées et utiles.

L'équipe CFDT, très impliquée, contribue activement à cette évolution positive. Elle continuera à vous accompagner, vous, salariés concernés et à veiller à vos droits.

Google Suite : Des questions en attente... de réponses claires

La procédure d'information & consultation a commencé au niveau européen (SEWC). **Les réponses de la Direction ne sont pas à la hauteur des enjeux du projet et sont loin de satisfaire la CFDT.**

Le seul sujet qui semble préoccuper la Direction concerne la sécurité des données. C'est un sujet majeur dès lors que des données sont hébergées sur le Cloud et que le fournisseur de solutions informatiques et de communication est américain, qu'il s'appelle Google ou Microsoft. La Direction se réfugie derrière le nouveau Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et le fait que les serveurs seront localisés en Europe. Certes, mais **face à une injonction du Gouvernement américain, dans le cadre du « Patriot Act », et du récent "CLOUD Act", quelles garanties avons-nous que Google* ne serait pas contraint de céder les données stratégiques (techniques, commerciales...) d'Airbus et de ses sous-traitants ? AUCUNE !**

Au-delà de ces aspects de confidentialité, de nombreuses questions n'ont pas été débattues :

• Quels sont les critères de choix (techniques et économiques) qui ont conduit au choix de Google plutôt qu'à celui de Microsoft ?

• N'y a-t-il pas un risque pour Airbus de confier l'ensemble de ses données à une entreprise qui ambitionne de développer des services aux frontières de son portefeuille de produits ?

• Quel rapport de force Airbus pourrait-il établir avec un fournisseur sur le chiffre d'affaire duquel il n'aura que très peu d'influence (95% du CA de Google vient de la publicité en ligne)?

Autant de questions qui mériteraient de vraies réponses détaillées et argumentées. **La seule manière de les obtenir serait de désigner un expert pour accompagner les membres du SEWC dans leur analyse du projet. La CFDT s'emploiera à convaincre les Organisations Syndicales siégeant avec elle au Comité Européen de l'utilité d'une telle démarche.**

* Cette question s'applique aussi à Palantir pour la plateforme Skywise, Amazon pour le cloud, Workday pour Pulse, Cornerstone pour la formation, Cority pour Fish (Health & Safety)...

GEMINI - Clôture du plan au 30 juin 2018 AVIS CFDT :

Suresnes : 19 postes restent à supprimer et 7 relocalisations à réaliser. 7 salariés n'ont pas de démarche en cours.

La phase de reclassement interne a débuté le 1^{er} juin et se terminera le 31 juillet. Les 7 salariés sans solution vont recevoir un courrier leur demandant s'ils souhaitent avoir ou non des propositions de postes à l'étranger. Ils recevront dans un premier temps une proposition d'offres individualisées (plusieurs offres par salarié). En cas de non réponse ou de refus, ils recevront début juillet, une proposition légale de reclassement. Les salariés qui accepteront un poste avant le 30 juin, bénéficieront des mesures sociales d'accompagnement.

A l'issue de la période de reclassement interne, le licenciement pour motif économique sera notifié aux salariés n'ayant accepté aucune des offres.

Toulouse : 17 postes restent à supprimer. L'objectif sera atteint selon la Direction.

La plupart des salariés ont trouvé une solution mais à quel prix ?

Le projet GEMINI est venu bouleverser la vie professionnelle et privée de centaines de salariés et laisse certaines fonctions du groupe exsangues (Recherche, ICT). Certains salariés ont bien rebondi, d'autres beaucoup moins et ont dû accepter un poste d'un intérêt moindre, endurer des temps de trajet accrus ou vivre les dures conditions du commuting. Tous ont vécu de longs mois de stress, personne ne sort indemne de ce projet dont les justifications ne nous ont jamais convaincus !

En page 4 : Salaires des personnels Airbus SAS

With Pulse Perf&Goals (review of objectives 2017 and the bonus), management missed an opportunity again. At all levels (employees, managers and HRBP) the feedback was very negative. The result is hopeless! Management must measure the level of unrest that is present... For the CFDT the background problem is not the overall budget

dedicated to the variable part which is defined by collective agreement, but the way the process is organized.

The review of the objectives must be performed independently of the financial aspect, which must take place in a second time.

Decarbonisation

Transport accounted for 15% of greenhouse gas (GHG) emissions in 2014, of which about 2% for air transport. To reach the + 2°C scenario, global CO₂ emissions have to be reduced by 5% from 2018.

With the global fleet increase, it is uncertain whether offset mechanisms will be sufficient to meet objectives set for the Aerospace industry. This is particularly true as contrails may « significantly increase global warming – probably more than the emissions from fuel burn » according to *Le Monde* 12th May.

It is vital for Airbus to anticipate and initiate measures to significantly reduce CO₂ emissions, eliminating it at the source, using alternative fuels and electrical energy. For memory, research activities on alternative fuels were dismantled by GEMINI.

At the local level of Airbus industrial facilities, the *Blue 5* objectives were achieved 3 years in advance, but we can do more. **Remember that CFDT supported the Green Employee savings plan initiative for energy saving projects at our industrial sites. This initiative is not yet engaged.**

HANDICAP AGREEMENT 2017-2019 : Situation end 2017

Reminder of the law: any company employing at least 20 employees is required to have full-time or part-time disabled workers in a proportion of 6% of the total number of company staff. Although far from the 6%, the figures are on the rise at the end of 2017:

	2017	Rappel 2016
Taux d'emploi total	4.55%	3.61 %
Emploi direct	2.06%	1.69%
Emploi indirect	2.49%	1.92%

25 internal recruitments and 22 new requests for RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleurs Handicapés).

Actions held by the Mission Handicap seem to have brought significant benefits. Employees, more likely to report their RQTH to the company, may have gained more certainty that their career development will not be impacted, that the measures proposed by the handicap agreement are appropriate and useful.

The CFDT team, very involved, is actively contributing to this positive development. We will continue to accompany you to ensure your rights.

Google Suite : Questions awaiting... clear answers

The information and consultation procedure began at European level (SEWC). Management's responses are not up to the challenge of the project and are far from satisfactory for the CFDT.

The only issue that seems to be of concern to Management is data security. This is a major subject when data is hosted on the Cloud and the communication solutions provider is US, being either Google or Microsoft. Faced with an injunction by the US government, under the Patriot Act, and the recent CLOUD Act, what guarantees do we have that Google * would not be forced to give up strategic data from Airbus and its Subcontractors? NONE!

Beyond confidentiality, many questions have not been discussed:

- What are the criteria (technical and economical) that led to the choice of Google vs Microsoft?
- What is the risk for Airbus to provide all data to a company that aims at developing services at the border of its product portfolio?
- How could Airbus influence Google , who have 95% turnover coming from online advertising?

The only way to obtain argued answers would be for an expert to accompany the members of the SEWC. The CFDT will endeavor to convince the other Unions, also members of the European Committee, of the usefulness of such an approach.

* This question can be extended to Palantir for Skywise, Amazon for the cloud, Workday for Pulse, Cornerstone for training, Cority for Fish (Health & Safety)...

GEMINI - Closing on 30th June 2018

Suresnes : 19 positions remain to be deleted and 7 relocations to be carried out. 7 employees do not have a way forward.

The internal reclassification phase began on 1st June and will end on 31st July. The 7 employees without a solution will receive an email asking if they wish to have proposals for positions abroad. They will initially receive a proposal for individualised offers (several offers per employee). In case of non-response or refusal, they will receive a legal proposal for reclassification at the beginning of July.

Employees who accept a position before 30th June will benefit

from social assistance measures.

At the end of the internal reclassification period, dismissal for economic reasons will be notified to employees who have not accepted any of the offers.

Toulouse : 17 positions remain to be deleted. The target will be reached according to the Direction.

CFDT Position:

Most employees have found a solution but at what cost? The GEMINI project has disrupted the professional and private lives of hundreds of employees and has left certain functions exhausted (research, ICT). Some employees have managed to pick themselves up, others much less and had to accept a position of lesser interest, endure increased travel times or live the harsh conditions of the commuting. All have lived long months of stress, nobody comes out unscathed from this project whose justifications have never convinced us!

Repères :

Indice des prix à la consommation:
Hausse de +0,78% en mars (résultats définitifs)

+1,19% en rythme annuel

Hausse de l'indice de la construction
: +1,34% en rythme annuel

Hausse de l'indice de référence des loyers: +1,05% sur un an

Stabilité du taux de chômage en Europe: En mars 2018

Zone Euro : 8,5%
Europe des Vingt-Huit : 7,1%



Salaires des personnels Airbus SAS

Vous trouverez ci-dessous des informations sur les rémunérations des personnels d'Airbus SAS au 31/12/2017 pour les différents niveaux hiérarchiques, d'après l'indicateur 211 bis du bilan social 2017 d'Airbus SAS.

			Airbus SAS 31/12/2017						Minima mensuels 2018			
			Effectifs	Age moyen	10%.*	Salaire moyen *	Salaire Median *	10%.*	Ex Airbus Group SAS		Ex Airbus SAS	
									Min**	Max**	Min**	Max**
Ingénieurs et cadres	Executives	F	55	52	7450	10716	9500	17078				
		H	339	53.5	7685	11645	9550	27999				
	PIIIC	F	13	58.3	7831	8792	8745	10018	7589		7589	
		H	79	56.3	8014	8971	8874	10629				
	PIIIBCE	F	128	49.2	6598	7655	7543	9179	6641		6641	
		H	544	52	6814	7987	7897	9552				
	PIIIB	F	320	48.8	5438	6212	6133	7376	5481		5481	
		H	1007	50.7	5424	6312	6230	7633				
	PIIIA	F	1173	44.5	4088	4716	4656	5629	4111		4111	
		H	2154	46	4101	4835	4777	5871				
	PII	F	631	40.5	3220	3875	3800	5160	3045	4111	3045	4111
		H	989	41.6	3265	3922	3830	4966				
PI	F	10	25.6	-	2928	2824	-	2071	3045	2071	3045	
	H	16	26.1	2552	2827	2790	3171					
PN	F	14	49.7	4781	6264	6013	8065					
	H	238	52.5	4454	7577	6892	14464					
Administratifs	V2&V3	F	398	51.5	2817	3524	3488	4434	2450	2927	2513	3000
	335 à 400	H	63	49.7	2749	3455	3477	4279				
	V1	F	99	44.3	2338	2837	2793	3521	2083		2252	
	305	H	19	44.5	2407	2797	2744	3274				
	IV	F	42	39.2	2098	2563	2523	3208	1742	1947	1883	2104
	255 à 285	H	16	45.8	2374	2721	2583	3486				
	III	F	0	-	-	-	-	-	1468	1639	1588	1772
Techniciens	V2&V3	F	42	46.6	2877	3418	3410	4047	2450	2927	2513	3000
	335 à 400	H	176	48.8	2902	3567	3544	4367				
	V1	F	7	40.2	-	2901	2879	-	2083		2252	
	305	H	58	41	2664	3108	3111	3626				
	IV	F	5	38.3	-	2809	2852	-	1742	1947	1883	2104
	255 à 285	H	33	39.3	2337	3002	2980	3707				
	III	F	1	27.6	-	-	-	-	1468	1639	1588	1772
Apprentis		F	27	22.2	889	1206	1129	1617				
		H	57	23.6	889	1331	1265	1617				
Contrats Prof.		F	81	25.5	1176	1418	1407	1629				
		H	47	25.3	1155	1421	1407	1662				
Ensemble catégories		F	3046	44.6	2222	4560	4332	8029				
		H	5845	47	2862	5626	5038	10915				

• Ne sont prises en compte que les informations liées au contrat de travail. Il s'agit donc pour les non-cadres, de la base catégorielle (à l'exclusion de la prime annuelle et de la prime d'ancienneté), pour les cadres, de la base forfaitaire (à l'exclusion de la prime annuelle ou de la part variable et de l'allocation d'ancienneté).

• 10%- : moyenne des salaires concernant les 10% des effectifs les moins payés

• 10%+ : moyenne des salaires concernant les 10% des effectifs les plus payés

** Min correspond au salaire minimum pour le coefficient (indice) le plus faible associé au niveau (à la position)

** Max correspond au salaire minimum pour le coefficient (indice) le plus élevé associé au niveau (à la position)

