

DELOCALISATIONS, RICHESSE DURABLE?

D'aucuns, plutôt que de justifier ce mouvement dit inéluctable, préfèrent en guise de réponse nous asséner des formules du style : « Avec la mondialisation des marchés, les délocalisations sont devenues incontournables pour les pays développés. Il y va de leur survie ! »

La **CFE-CGC** ne peut se satisfaire de cette « vérité » car ce serait se priver d'une analyse critique qui démontre que les bénéfices attendus ne sont pas toujours au rendez-vous. Nombre d'Entreprises se lancent dans l'aventure, car il s'agit quelquefois d'une véritable aventure, avec une vision à court terme de l'opération. L'intérêt financier a supplanté tous les autres paramètres. Pourtant sur l'aspect purement financier, d'après une étude menée par Compass Management Consulting, les coûts baissent en moyenne de 15% pendant les 18 premiers mois d'installation et augmentent ensuite de 30%. Quand on a une vision à long terme de son activité ce critère, plutôt que d'être le premier, ne devrait-il pas se situer parmi les derniers ?

La **qualité**, la **réactivité**, la **stabilité politique et sociale**, le **taux de change**, les **coûts de transport**, la **fiabilité des services et des infrastructures locales**, ne sont-ils pas les éléments incontournables d'une réussite locale durable ?

Si la **qualité** des produits et des services est à la baisse alors le service rendu ou le produit vendu n'est plus le même. Qui n'a pas eu au téléphone un téléprospecteur en difficulté avec le français ? Sommes-nous alors plus enclin à poursuivre la communication ou à y mettre fin au plus vite ? L'entreprise qui a délocalisé ce service est-elle gagnante au bout du compte ? Où est l'intérêt d'une entreprise obligée d'arrêter une chaîne quand un composant n'a pas la qualité attendue. Va-t-elle poursuivre l'assemblage au risque de décevoir sa clientèle ou privilégier la qualité et donc dégrader sa **réactivité** ? En effet, sauf à pouvoir transporter ses produits par avion, délocaliser ne rythme plus avec réactivité. Adieu les opérations coup de poing et les contrats urgents ! Mais durer se conjugue aussi avec **stabilité**. Quelle valeur donner à ce mot dans des pays où la stabilité politique et sociale est riche d'événements inattendus, La fabrication de certains éléments de nos avions a par exemple été délocalisée dans les pays du Maghreb. Avait-on alors prévu les mouvements de liberté qui, il y a un an de cela, ont soufflé sur ces contrées ? Si oui, alors certains décideurs aiment les risques, dans le cas contraire ils en ont pris malgré eux...

Et pourtant que sont nos soucis de coûts de fabrication à court terme face à des valeurs comme la démocratie et les avancées sociales qui écrivent l'histoire de ces pays ? Car les avancées sociales se répercuteront sur les coûts de la main d'œuvre locale. Qui peut s'en plaindre à part le « délocalisateur » ?

N'oublions pas non plus que le maintien de coûts de production réduits est aussi intimement lié au **taux de change** des monnaies concernées. Une délocalisation qui trouve sa justification avec un Euro trop fort par rapport au dollar a-t-elle le même intérêt quand l'Euro baisse ? Pourtant ces derniers mois l'Euro a baissé !

Sommaire

Page 2 : Le prêt à taux zéro, pensez-y

Page 3 : BILAN EGALITE PRO

Page 4 : Evolution des fonds
Indices économiques
Cotisations syndicales
Journée de solidarité 2011

Il suffit de faire le plein de carburant de votre véhicule pour suivre l'évolution de l'Euro et donc du dollar, monnaie dans laquelle l'Europe achète le pétrole. D'autre part, qui peut croire que les monnaies asiatiques pourront durablement rester sous évaluées ? Mais le dollar, toujours lui, détermine également **le coût des transports** des produits délocalisés, car aucun contrat de délocalisation ne garantira jamais la stabilité des prix du transport qui viennent imperturbablement raboter le gain espéré. Il ne faut pas oublier non plus que le bon déroulement des activités délocalisées dépend aussi du fonctionnement des **infrastructures locales** : Electricité, transports, moyens de communication et autres administrations. On le voit, le rendement d'une délocalisation ne peut se soustraire à toutes ces réalités. Elle devra au contraire les subir, au mieux s'en accommoder.

Celui qui parie sur tous ces éléments sans les peser, les mesurer, les évaluer, n'a qu'une vision à court ou moyen termes de son activité et menace sa pérennité. Sur un plan général, que se passerait-il si l'activité d'Airbus venait à baisser de façon significative ? Assisterait-on à une relocalisation pour maintenir nos emplois ? La **CFE-CGC** a peur de connaître la réponse....

A l'heure d'une campagne électorale présidentielle qui patine sous nos yeux, la délocalisation est « le » sujet d'intérêt général des prétendant(e)s à la fonction suprême. Preuve s'il en était besoin que les délocalisations sont un sujet d'importance qui ne présentent pas que des bons côtés pour la France. Fait plutôt rare pour être souligné : Tous les candidats sont d'accord pour dire que le maintien des emplois en France est une priorité nationale !

Nous, Airbusiennes et airbusiens, savons que notre activité aéronautique se pilote à long terme. Alors nous espérons que les pilotes des délocalisations ont pris tous ces éléments en compte car notre avenir, celui de nos enfants, celui de notre région et de notre pays en dépendent. C'est notre richesse à nous, nous voulons qu'elle perdure ici !

Jean-Marc GRANIE
Secrétaire section CFE-CGC
Airbus Operations SAS

ASSEMBLEE GENERALE

VENEZ NOMBREUX A LA 30^{ème}

LE 22 MARS A 17h00 A SAINT-ELOI !

Le 8 mars, pourquoi ?

Ce fameux 8 mars, pas mal d'entre nous plaisantent sur la journée internationale de la femme et on peut le comprendre. Il suffit simplement d'expliquer succinctement à quoi sert cette journée.

Le 8 mars sert à rappeler que partout dans le monde, des femmes sont maltraitées, harcelées physiquement et moralement, enfermées, violées, vitriolées, lapidées, battues à mort partout. La France ne fait pas exception pour les femmes battues : en effet chaque jour 1 femme meurt en France sous les coups de son compagnon !

De quoi nous interpeller, nous faire réfléchir, car au nom de divers critères culturels et autres tous aussi stupides les uns que les autres, inadmissibles, révoltants, des millions de femmes sont maltraitées.

Le 8 mars pour le monde politique et les médias est aussi l'occasion de se donner bonne conscience. On écoute la radio, on lit les journaux, on regarde les blogs sur internet, on se rend à des colloques etc,... Pour y parler des écarts salariaux qui vont en France de 20 % à 30 % sans savoir précisément quel est le bon chiffre. Dans le fond le bon chiffre on s'en moque, c'est plutôt comment le réduire ?

Dans un autre domaine, il existe plein de méthodes, d'obligations légales qui restreignent plutôt que d'être coercitives. La preuve étant le nombre de lois qui existent et qui ne sont pas ou peu appliquées. Le gouvernement en la matière fait le jeu du patronat. En effet le décret de juillet 2011 réduit le contenu des lois existantes et par conséquent leur efficacité. Il existe tellement de critères en faveur du patronat qu'il sera très difficile de faire résorber les écarts salariaux.

Pour la CFE-CGC il s'agit là « d'une marche arrière » sur ce dossier et demande donc le retrait de ce décret avec renégociation totale du sujet.

Il est très important pour nous de négocier des accords de branche car ils ont disparu du périmètre de ce décret. Nous sommes favorables à la signature de ces accords égalité professionnelle de branches car ils protègent les salariés(es). Ils obligent les entreprises à appliquer ces accords dans toutes les branches professionnelles et surtout dans celles où le travail féminin est sinistré (services à la personne, commerce, agro alimentaire par exemple).

Alors que faire pour réduire ces écarts et pourquoi ? D'abord il faudrait reprendre les dizaines de lois existantes et n'en faire qu'une, claire et précise. Le contenu serait dans les grandes lignes, un état des lieux précis femmes/hommes avec un rapport de situation comparé (RSC) obligatoire. Un plan d'action chiffré avec un suivi détaillé serait nécessaire et obligatoire chaque année. Si aucun consensus n'est trouvé il faut impérativement sanctionner à hauteur de 1% de la masse salariale brute et le faire sans état d'âme car avoir des différences de salaire en raison du sexe est intolérable. Evidemment cet argument est valable à compétences égales en faisant abstraction de la maternité qui est la mieux régie par la loi, même si cette CELLE-CI n'est malheureusement pas toujours appliquée.

Ces écarts de salaires, qui sont en moyenne de 23 %, devraient permettre aux femmes, aux familles de mieux vivre. Un confort supplémentaire non négligeable qui devrait permettre de relancer la consommation française. Car 23 % de masse salariale de 48 % de la population active (c'est le pourcentage de femmes dans le monde de travail) seraient non négligeables pour tous. De plus, ces 23 % devraient aussi améliorer le montant de la retraite des femmes. La retraite des hommes n'est déjà pas brillante, celle des femmes est catastrophique (1400 € en moyenne pour un homme et 800 € pour une femme). Comment voulez-vous vivre décemment ?

Et chez Airbus où en sommes-nous ? Tout d'abord nous sommes rattachés à une branche professionnelle volontaire sur le sujet de l'égalité professionnelle. La CFE-CGC a signé 3 accords égalité professionnelle (2004-2007-2010) qui ont permis de réduire fortement les écarts salariaux femmes-hommes. Il reste néanmoins quelques cas à traiter au « coup par coup ».

Pour les autres sujets que sont la promotion des femmes à des postes à responsabilité, la conciliation des temps de vie, nous avançons lentement mais sûrement, il suffit simplement de faire en sorte que les stéréotypes disparaissent et que les mentalités évoluent. Un gros travail mais nous y arriverons à force de persévérance.

Marie-Line BRUGIDOU
Déléguée Nationale Emploi-Formation
Responsable du Réseau Equilibre National CFE-CGC

EVOLUTION DES FONDS DISPONIBLES DANS LE PEG

Fonds proposés depuis plusieurs années	Dec 2004	Dec 2005	Dec 2006	Dec 2007	Dec 2008	Dec 2009	Dec 2010	Dec 2011	Fev 2012
Péri éthique solidaire	16,89€	20,40€	24,42€	24,34€	16,58€	20,28€	19,91€	18,21€	19,25€
ESOP EADS	21,49€	32,45€	26,15€	21,89€	11,79€	13,80€	17,87€	24,07€	27,22€
ESSOR PEG EADS (1)	22,07€	23,07€	23,91€	24,93€	26,07€	26,51€	27,54€	26,06€	26,32€

(1) Fonds qui a remplacé OBLIGAERO II qui était fermé aux versements.

Fonds proposés depuis Le 23 mars 2009	30 Avril 2009	30 Juin 2009	31 Oct 2009	31 Dec 2009	31 Dec 2010	31 Dec 2011	29 Fev 2012	En %
Monétaire PEG EADS	100,15€	100,33€	100,53€	100,61€	100,21€	102,27€	102,41€	+2,41%
Obligations PEG EADS	101,10€	102,43€	104,62€	104,73€	104,72€	103,88€	106,37€	+6,37%
Diversifié PEG EADS	105,10€	109,97€	120,60€	124,72€	133,56€	124,51€	132,61€	+32,61%
Actions PEG EADS	107,22€	113,92€	129,58€	117,38€	155,19€	128,93€	142,49€	+42,49%

EVOLUTION DES FONDS DISPONIBLES DANS LE PERCO

Fonds proposés depuis plusieurs années	Dec 2005	Dec 2006	Dec 2007	Dec 2008	Dec 2009	Dec 2010	Dec 2011	Fev 2012
Mozart	2,97€	3,05€	3,16€	3,30€	3,34€	3,35€	3,39€	3,40€
Expansor Taux	53,19€	54,49€	55,84€	58,64€	62,69€	63,40€	64,14€	65,61€
Péri éthique solidaire	20,40€	24,42€	24,34€	16,56€	20,28€	19,91€	18,21€	19,25€
Expansor Actions	-----	52,81	54,69€	34,48€	44,31€	42,32€	37,75€	40,45€

Expansor Taux est le nouveau nom, depuis février 2011, du fonds Exapansor compartiment 3 qui avait créé le 19 décembre 2003

Expansor Actions est le nouveau nom, depuis février 2011, d'Exapansor compartiment 1 créé le 31 août 2006, (valeur de départ 50,00€)

Fonds proposé depuis le 22/04/09 valeur départ : 10€	30 juin 2009	31 Dec 2009	31 Mars 2010	30 Juin 2010	31 Dec 2010	31 Dec 2011	29 Fev 2012	En %
TCHAIKOVSKI	9,98€	10,82€	10,84€	10,45€	10,89€	10,16€	10,70€	+7,0%

Indices économiques et sociaux

Demandeurs d'emploi : Catégorie A : (Recherche d'emploi active)	sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps)	Fin Janvier 2012 : 2.881.700 + 6,60 % sur un an
Catégorie A+B+C :		Janvier 2012 : 4.258.200 (+5,27% sur 1an)
Catégorie A+B+C+D+E :		Janvier 2012 : 4.867.500 (+4,80% sur 1an)
Taux du chômage métropole		9,9% (A fin Décembre 2011)
Taux du chômage zone euro		10,7% (A fin Janvier 2012)

Catégorie A : Recherche d'emploi active

Catégorie B : Activité réduite courte, moins de 78h

Catégorie D : Non disponible, pas de recherche d'emploi

Catégorie C : Activité réduite longue, plus de 78h

Catégorie E : Pas de recherche d'emploi, contrat aidé

Calendrier

17 Mars 2012	Baptême du lycée Airbus à Saint-Eloi.
21 Mars 2012	Comité directeur AED, (Aéronautique Espace et Défense) à Toulouse
22 Mars 2012	Assemblée Générale section CFE-CGC Airbus Operation & ATR
26 Mars 2012	Première réunion de la POLSAL 2012 (POLitique SALariale)
04 Avril 2012	Deuxième réunion de la POLSAL 2012
16 Avril 2012	Réunion de la commission Intéressement & Participation
17 Avril 2012	Troisième réunion de la POLSAL 2012

Permanence syndicale CFE-CGC, site Louis Bréguet, Bâtiment A01

Tél : 05 61 93 85 41 – Fax : 05 61 93 80 05

Email : syndicat.cfe-cgc-toulouse@airbus.com

Site : <http://www.cfecgcairbusfrance-toulouse.com>

S.N.C.T.A.A – AED BP 20052 31702 BLAGNAC Cedex