

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)
-0,2 % en Septembre
(Sur 1 an : + 0,7 %)

- Plafond Sécurité Sociale

Plafond annuel : 37032 €
Plafond mensuel : 3086 €
(01/01/2013)

- Allocations Familiales :

2 enfants : 128,57 €
3 enfants : 293,30 €
4 enfants : 458,02 €
+164,73 € par enfant sup.
(01/04/2013)

- Handicapés (01/09/2012) :

Allocation aux adultes
handicapés : 776,59 €/ mois
(Versée sous conditions)

- Retraites Compl.

Valeur du point ALTEA :
0,4352 € au 01/04/2013

Valeur du point ABELIO :
1,2513 € au 01/04/2013

- SMIC (01/01/2013) :

Horaire brut : 9,43 €
Mensuel : 1430,22 €

- Mini mensuel Eurocopter :

1650 € au 01/01/13

- Chômage : 3 224 600
(10,3% population active)

Valeurs au 29/10/13 :

- Parité € / \$: 1,3765 ↗
- Baril pétrole : 97,94 \$ ↘

- 2,5 Milliards d'habitants
vivent avec moins de 2 \$ par
jour ! A contrario, 20% de la
population détient 80% des
richesses.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ma-cfdt.syndicat@eurocopter.com

Nos blogs et + :

<http://www.cfdt-eurocopter.com>

<http://cfdt-eads.over-blog.com>

Twitter: @cfdteurocopter

Facebook: Cfdt Eurocopter

La Bugade

n° 86 – Marignane – La Courneuve (Novembre 2013)

Journal d'information réalisé et édité par l'équipe syndicale
CFDT d'Eurocopter Marignane et La Courneuve



Transformation d'Eurocopter et +

La transformation d'EADS en AIRBUS Group est en cours. Au mois de décembre, seront présentées les premières conséquences en **termes d'emplois** sur la future branche « **Defence and Space** ». Les interventions de **Tom ENDERS** dans les médias ne sont en rien rassurantes... L'actualité sociale d'EADS c'est aussi des **conflits sociaux** indépendants des restructurations à venir. EADS veut vendre **CASSIDIAN Tests et Services**. **SPOT Images** est en plan social (Toulouse et Sophia Antipolis). **CASSIDIAN** en France est en plan social, avant un second en 2014... Heureusement **AIRBUS** « tire toujours le groupe » avec un **carnet de commandes** qui ne cesse de se remplir et le cap des **10 000 avions** de la gamme A320 qui vient d'être dépassé..

EUROCOPTER n'est pas aujourd'hui directement concerné par ces restructurations d'EADS. Pour autant, un **plan de transformation** a été lancé par notre PDG. Pour la **CFDT** il est important de tirer toutes les leçons des problèmes techniques et autres, sans oublier de s'appuyer sur **l'expérience des anciens** (cadres, techniciens, compagnons), trop souvent négligée. Il est en effet essentiel de redonner **confiance aux clients**, de faire face à une **concurrence** toujours plus agressive et de préparer l'avenir avec les X4, X6 et X9. Il est donc important que ce plan soit décliné rapidement à tous les niveaux de l'entreprise ce qui n'est pas encore le cas.

Mais cela ne fonctionnera que si tout le monde « **joue dans le même sens** ». Il appartient au PDG d'assumer toutes ses responsabilités. La situation appelle aussi certainement des réflexions sur le management, les P&D, MBO, et autres... Rappelons que nous fabriquons des **hélicos** et pas des **Kpi** !...

Malgré tout, pour la **CFDT**, et l'analyse des comptes par l'expert du CCE le confirme, il ne faut pas « **noircir** » la situation financière plus que nécessaire, sauf si l'on ne donne pas aux organisations syndicales les bons chiffres ?

Il est donc important de rappeler que **l'Accord National Interprofessionnel** de janvier 2013, tant décrié par certaines organisations syndicales, obligera en 2014 la Direction à consulter le CCE sur la **stratégie de l'entreprise**. Les élus devront aussi être consultés sur l'utilisation du **Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE)**. La Direction devra de plus, mettre en place une **Base de Données unique** sur les aspects **économiques et sociaux**. Cela doit permettre une meilleure transparence (y compris sur la rémunération des dirigeants) vis-à-vis des élus CE et CCE afin de **partager** les mêmes informations pour un **dialogue constructif**.

Aujourd'hui, les différentes mesures prises notamment sur les effectifs, ne doivent pas avoir pour conséquence un **report des charges de travail** sur les personnels restants ! Tout à des limites, et le « **burn out** » n'épargne personne dans l'entreprise.

Encore une fois, les quotas légaux annuels d'heures supplémentaires de **175 heures** sont dépassés par de trop nombreux salariés. Pour la **CFDT**, il ne s'agit pas que d'un « problème » de code du travail, mais d'une protection de la **santé des salariés**, sans parler de **l'emploi**. A contrario, il faudrait une meilleure organisation du travail. Cela fera sans doute, l'objet de discussions dans les prochains jours pour le **calendrier RTT 2014**... A suivre !

Les Secrétaires CFDT de Marignane et La Courneuve, André GUILLEM et Yves BLANCHARD.

*Pour une CFDT Eurocopter critique,
exigeante, constructive, autonome*

Performance et management : le temps de la remise en cause (*)

Le travail des cadres est devenu beaucoup plus complexe, dans des organisations et structures elles-mêmes plus complexes (matricielles à plusieurs dimensions, complétées parfois par empilement de projets). Il est donc important d'identifier les enjeux qui en découlent. Nous sommes face à un paradoxe : le **nombre de cadres** croît, l'expertise aussi, mais le travail des cadres se dilue. On assiste à un raccourcissement des lignes hiérarchiques, mais à une multiplication des autres lignes de pilotage. Dans les organisations actuelles, caractérisées par plus d'interaction, de travail en réseau et de partenariat externe, le **travail d'organisation** confié aux managers prend une importance fondamentale. Ils sont des agents d'organisation et de coopération, ils établissent des liens. Ils font vivre les organisations, ils sont créateurs de performance collective.

Partant de ce constat, [l'Observatoire CFDT des Cadres](#) a lancé des alertes et formulé des propositions qui sont autant de leviers d'action et d'appels à l'innovation :

Revoir les modèles actuels de la performance et son évaluation

La question de la performance est légitime, mais il faut prendre en compte sa globalité et ses différentes dimensions, et ne pas la réduire à la seule mesure "productiviste" de l'atteinte d'objectifs quantitatifs à **court terme** via des **batteries d'indicateurs**, des **processus** et du **reporting**. Il faut prendre en compte véritablement la **dimension collective** et la **dimension temporelle**, en explicitant les objectifs visés à moyen terme et à court terme, la création de valeur espérée, et l'articuler avec les **contributions individuelles**. Il s'agit de séparer clairement l'évaluation de la **performance** centrée sur l'activité et le **collectif** d'une part, et l'évaluation des **efforts** et des **mérites** des personnes d'autre part. L'évaluation individuelle doit être reconsidérée, d'autant plus quand elle vise à « classer » les salariés et à les mettre en concurrence, pour **s'intéresser à leur travail réel**, à leur **charge de travail**, aux modalités de sa réalisation, à la qualité, à la satisfaction qu'il procure, etc. Le rôle des cadres et le management en seront fortement modifiés.

Revoir les modèles actuels de management

On ne peut pas réduire la question de la **compétitivité** à la

seule question des **prix** et des **coûts**. L'organisation du travail et du management ainsi que l'innovation y contribuent fortement. Or le management est pris dans des contradictions fortes, entre l'injonction d'autonomie et la pratique du pilotage **top-down** et du **contrôle permanent**, ainsi qu'entre l'injonction de **travailler en équipe** et **l'évaluation individuelle**. Une prise de conscience et un changement fort dans la **culture** et la pratique du management sont nécessaires pour sortir de ces contradictions. Il faut **valoriser le collectif et la coopération**, mais aussi reconnaître, écouter, **respecter l'individu**. La qualité de la vie professionnelle, la qualité du travail, la qualité du service rendu au client, le soin apporté au développement des compétences, la prévention des risques sont autant de **fondamentaux** et d'opportunités d'innovation pour le travail de management et le dialogue professionnel, eux-mêmes leviers de compétitivité. Il faut revisiter l'apprentissage du management. Dans les écoles, l'enseignement du management est fréquemment réduit à des techniques de gestion, et après la formation initiale, les cadres sont le plus souvent laissés à eux-mêmes.

Or le management est à la fois un art, un artisanat, une science. Au-delà de la formation théorique indispensable, il faudrait faire un véritable apprentissage du management dans une forme d'alternance, pratiquer le partage d'expérience et mener une réflexion critique sur ses propres pratiques. Il faut concevoir et gérer autrement les parcours professionnels. L'expression « **faire carrière** » est associée à l'idée d'une vie professionnelle réussie. Accompagner et sécuriser les transitions professionnelles, gérer les déroulements de carrière avec des **règles transparentes et non discriminatoires**, donner un sens aux vies professionnelles, tout cela permettrait de créer un **nouveau contrat de confiance**. Prenons en compte le désir des individus d'effectuer un **travail de qualité**, de **se réaliser** et **d'être utiles**. Rendons possibles les progressions et évolutions de toutes celles et ceux qui le désirent, supprimons les barrières et plafonds injustifiés, et enfin entendons le souhait des **jeunes diplômés** qui veulent devenir cadre.

Pour poursuivre le débat, contacter [Didier HACQUART](#), Coordinateur CFDT EADS

(*) *Observatoire CFDT des cadres - 05/12/2012 par Bernard Jarry-Lacombe*

La CFDT, le 1^{er} syndicat en France chez les

Séniors et préparation à la retraite : Le mois dernier dans la BUGADE nous vous donnions les sites internet à consulter pour son relevé de carrière y compris pour les **complémentaires**.

Lors du CCE du 29 octobre, la **CFDT** est intervenue auprès de la Direction pour que soit remis en place comme cela existait par le passé, une **permanence sur le site** pour aider nos séniors à préparer leurs dossiers et les guider dans le labyrinthe administratif. Nous ne doutons pas de l'unité syndicale sur ce dossier ! A suivre.

Télétravail, suite

Sachez que chez nos collègues d'ECD, lorsque qu'un salarié est en télétravail, c'est **affiché sur son bureau** avec les horaires pour le joindre. Le Télétravail est donc une pratique « normale » et le salarié n'a pas à se cacher ni à avoir de complexes vis-à-vis de ses collègues. C'est aussi une façon de faire rentrer dans la **culture d'entreprise** cette forme de travail. En Allemagne, le Télétravail est utilisé par des salariés de tous niveaux.

Tom ENDERS, sur son blog EADS, rappelle lui-même que « l'entreprise est ouverte à toutes nouvelles approches du travail, si cela a du sens »...

Encore une fois, n'hésitez pas à nous contacter si vous rencontrez des difficultés. La Direction doit nous faire un **premier bilan en décembre** conformément à l'accord.

La **CFDT** rappelle que le Télétravail est un point qui était ressorti lors de son **enquête** en 2012 sur le **temps de travail et les charges de travail**.

Mails et relations humaines...

En [octobre 2012](#), nous avons écrit dans la Bugade, un article « Mal de mails ». Que l'on soit Cadre ou non-cadre les mails envahissent notre quotidien au détriment des **relations humaines**. Il ne s'agit pas de remettre en cause l'apport des nouvelles technologies, mais « bon Dieu », comment faisons-nous pour travailler, il y a 20 ans en arrière ?

Concrètement, on peut ainsi se fixer quelques **règles simples** pour redonner un peu de **sens** à notre travail quotidien !

- Est-il **nécessaire** d'envoyer un mail ? Une discussion ne serait-elle pas plus simple ?
- Minimiser le **nombre de destinataires** en n'impliquant que les personnes nécessaires.
- Ecrivez un mail **clair et concis**. Un mail de 3 pages sera-t-il lu, compris, etc. ?
- Soyez toujours **courtois** et **professionnel**. Votre mail est susceptible d'être transféré...
- Respectez les **horaires de travail** (nuit, WE, congés) de ceux à qui vous vous adressez si vous demandez une réponse à votre mail !
- Pensez à l'**environnement**. Est-il nécessaire ou pas d'imprimer un mail ?

Prix magiques du CE :

En 2012, le CE a proposé un voyage en **Thaïlande** avec un prix extérieur de **1100 €** et de **660 €** pour les salariés d'Eurocopter. En 2013 », le **même voyage** est proposé à **1130 €** pour les extérieurs (+ 2,7 %) et à **734,50 €** pour les salariés d'Eurocopter (+11,3%). Les gestionnaires du CE

considèrent-ils que le pouvoir d'achat en 1 an des salariés d'Eurocopter a augmenté de 11,30 %, (**8,6 %** si on considère l'augmentation normale du séjour de 2,7% entre 2012 et 2013) ? A priori, pour nous **CFDT**, cela ne concerne pas la majorité des salariés ! Concrètement, les **prix magiques** le deviennent de moins en moins...

CCE du 29 octobre 2013, Comptes prévisionnels Eurocopter révisés

L'expert-comptable mandaté par le CCE a fait une analyse des comptes d'Eurocopter au **1^{er} semestre 2013** comparés au 1^{er} semestre 2012. Globalement, et ce n'est pas un scoop, Eurocopter a été impacté au 1^{er} semestre, par les problèmes du 332, tant sur le chiffre d'affaires (livraisons), les prises de commandes que sur les reprises de provisions faites sur les comptes 2012.

Malgré tout, l'EBIT du **Groupe Eurocopter** au 1^{er} semestre est de **128 M€**. Malgré une **rentabilité opérationnelle** « dans la norme » pour **Eurocopter France**, le résultat du groupe est **impacté par celui d'ECD**. Ce ne sont que des chiffres à mi année, mais le constat est que la **situation d'ECD** se dégrade depuis 2008. Si des mesures d'économies doivent être faites au niveau du groupe

Eurocopter, cela signifie des **2 côtés du Rhin**. Les salariés amenés à se déplacer en mission chez ECD sont toujours surpris des conditions de travail de nos collègues allemands par rapport à Marignane ou La Courneuve. Même si c'est un détail, il est toujours surprenant de constater un « **écart de standing** » pour les voitures de location. Un français roule au mieux en Mégane alors qu'un allemand roule en Mercedes... Dans le même ordre d'idée, les hauts managers doivent être **les premiers à donner l'exemple** et s'appliquer à eux-mêmes les mesures d'économies imposées à tout le personnel.

Par contre lors de ce CCE, à 2 mois de la fin de l'année, la **Direction est restée relativement muette sur les objectifs à fin 2013**. Pour la **CFDT** il ne peut pas y avoir **plusieurs discours** dans l'entreprise, et les partenaires sociaux sont en droit d'exiger une totale transparence sur la situation réelle de l'entreprise.

Les Florides... Les salariés des Florides ne peuvent en effet que constater la dégradation de l'**entretien des abords du site** et de celle de la **prestation du restaurant** au fil des mois. Par ailleurs, ils subissent les restrictions avec la **suppression des navettes intersites**... Les salariés seraient-ils des salariés d'Eurocopter à part ?

Soyons précis !

La Direction d'EADS a annoncé dès septembre à l'ensemble des partenaires sociaux une négociation sur un **Dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière (DAFC)**. L'idée est de contractualiser dans un accord le dispositif « inventé » à Eurocopter lors d'EccoLean (1). Il a ensuite été utilisé pour le plan de transfert du siège EADS de Paris et Toulouse et pour le plan social en cours chez CASSIDIAN.

Il n'a jamais été caché que cet « outil » visait à court terme les suppressions de postes à venir avec la création de la Branche « Défense and Space » issue de CASSIDIAN et ASTRIUM.

Il ne s'agit pas d'un système de pré-retraite mais d'un dispositif utilisable par les entités d'EADS en cas de Plan Social. Lors de la dernière réunion de négociation EADS sur **l'accord de méthode (2)**, à la demande de la **CFDT**, il a été précisé que cette négociation devrait débuter fin octobre – début novembre. A suivre.

- (1) Possibilité de partir jusqu'à 3 ans maxi avant la date de retraite à taux plein tout en restant inscrit aux effectifs, avec une diminution de salaire fonction du revenu auquel s'ajoute une prime de départ calculée sur l'indemnité de licenciement.
- (2) Accord qui précise la procédure qui serait utilisée en cas de plan social dans une entité EADS et qui a été mis en conformité avec la loi du 14 juin qui fait suite à l'accord national interprofessionnel de janvier 2013

Transformation et réorganisation d'EADS...

Le processus est en cours avec un prochain Comité d'Entreprise Européen d'EADS le 12 novembre. **Tom ENDERS** n'a jamais caché des suppressions de postes dans la future branche « Défense and Space ». Nous regrettons une fois de plus que les élus majoritaires dans cette instance aient choisi le **cabinet STRATORG** pour faire une **contre-expertise** du projet de la Direction.

Ce cabinet travaille en effet principalement avec les Directions d'entreprise, alors que d'autres cabinets sont spécialisés auprès des organisations syndicales. Il faut aussi préciser que le cabinet STRATORG fait une partie de son chiffre d'affaires avec EADS ! **Quelle crédibilité peut donc avoir la contre-expertise de STRATORG qui travaille à la fois pour la Direction et les syndicats ?** Pourquoi les **élus majoritaires** privilégient-ils quasi systématiquement ce cabinet pour ce type d'expertise ? Pour la **CFDT**, ce n'est pas ainsi que nous concevons notre rôle de syndicalistes !

VOLIB et Chèques Vacances...

Les gestionnaires du CE ont mis en place les **Chèques Vacances** après l'élection des élus de 2011 sous la pression de la **CFDT**. Mais comme nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises, le système mis en place se veut dissuasif par rapport à VOLIB (**700 € max par salarié**).

VOLIB est aussi apparu grâce à la **CFDT** qui revendiquait **plus de libertés** pour le choix de ses congés, et mettre fin au **verrouillage imposé** de passer obligatoirement par les

agences de voyages choisies par le CE, comme c'était le cas jusqu'en 2011.

Ceci dit au fil du temps, les restrictions pleuvent pour VOLIB, de telle sorte que peu de salariés bénéficieront en final des **mythiques 1400 €...** Pour la **CFDT**, nous rappelons que nous proposons un **mixage** entre les Chèques Vacances et VOLIB dans la limite fixée par les gestionnaires à 1400 €. Les gestionnaires actuels le refusent, mais pour la **CFDT**, chaque système a ses avantages et inconvénients, et mixer les 2 permettrait à toujours plus de salariés de bénéficier du CE !

Infos du CE de Marignane du 31/10/13 ???

Lors du CE du **26 septembre**. « Tout va bien » suivant le Directeur d'Etablissement. Le lendemain sortent les notes sur les restrictions budgétaires.

Le 30 octobre il y a eu un nouveau PIC qui doit déterminer les charges et perspectives des prochains mois. Le Président du CE, Directeur d'Etablissement n'a **aucune information** à donner aux élus le lendemain ! Faudra – il attendre la Commission Economique prévue en **février 2014** ?

La Direction ferait – elle le choix de négliger le rôle des instances de représentation des salariés que sont les CE et CCE ? La question est posée...

La BUGADE a fait des petits... Depuis quelques mois, vous avez pu constater la prolifération de « **journaux 4 pages** » de la part de 4 autres organisations syndicales présentes sur le site.

Nous apprécions que notre BUGADE soit ainsi copiée dans **la forme** ! Nous rappelons que nous en sommes au **numéro 86** de la **version Marignane - La Courneuve (2003)** et à la **128^{ème} (2001) depuis qu'elle est diffusée régulièrement chaque mois** à Marignane ! Auparavant, la diffusion était plus épisodique et le premier numéro (« collector ») doit avoir plus de 20 ans... Si vous avez des numéros d'avant 2001 dans vos archives, nous sommes preneurs... ☺ Si nous sommes copiés, c'est que **La BUGADE** est appréciée sur **la forme et le fond** par les salariés.