

Tableau de Bord

- Prix: Insee (hors tabac)

Hausse de -0,4% en Janv.

(Sur 1 an : + 2,3 %)

- Plafond Sécurité Sociale:

Plafond annuel : 36.372 €

Plafond mensuel : 3031 €

(01/01/2012)

- Allocations Familiales :

2 enfants : 125,78 €

3 enfants : 286,94 €

4 enfants : 448,11 €

161,97 € par enfant sup.

(01/01/2011)

- Handicapés (01/09/2011) :

Allocation aux adultes

handicapés : 743,62 €/ mois

(Versée sous conditions)

- Retraites Compl.

Valeur du point ALTEA :

0,4233 € au 01/04/2011

Valeur du point ABELIO :

1,2135 € au 01/04/2011

- SMIC (01/01/2012) :

Horaire brut : 9,22 €

Mensuel : 1398,37 €

- Mini salaire mensuel

Eurocopter : 1600 €

au 01/01/11

- Chômage : 2.600.000

(>9,7% population active)

Valeurs au 14/02/12 :

- Parité € / \$: 1,3132 ↘

- Baril pétrole : 105,81 \$ ↗

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



Contact :

cfdt.eurocopter@orange.fr

Nos blogs :

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

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



La Bugade

n° 68 – Marignane – La Courneuve (Mars 2012)

Journal d'information réalisé et édité par l'équipe syndicale

CFDT d'Eurocopter Marignane et La Courneuve

Décès d'un salarié, relations sociales et +

Nous ne pouvons pas commencer cet édito, sans avoir une **pensée émue** pour Michel, le collègue de travail décédé à 62 ans, le 4 mars d'un accident du travail. Il est toujours **inacceptable** qu'en 2012, un salarié perde la vie à son poste de travail en essayant de la gagner...

La **CFDT** a fait le choix volontaire de ne **pas communiquer** sur cet accident alors que le collègue était **entre la vie et la mort**. C'était pour nous une **question de décence et de respect**. Pour autant, nous ne sommes pas restés inactifs. Il est clair que **toutes les responsabilités** doivent être recherchées et assumées. L'important aujourd'hui, c'est qu'un tel événement très rare dans notre entreprise, **ne se reproduise pas**. Il y aura assurément **un avant et un après** dans tous les esprits et pour tous les actes et décisions. Une **enquête est en cours** via notamment le **CHSCT** et la **CFDT** y prendra toute sa part sans tabou.

Même si la transition n'est pas facile, il nous faut parler de la situation de notre entreprise et du **dialogue social**. Plusieurs rubriques dans cette Bugade démontrent l'évolution de la **considération de la Direction pour les partenaires sociaux** et à travers eux **tous les salariés**. A force de tout vouloir **gérer par des « process »**, à tout vouloir **décider sans concertation** (parkings et autres), **le climat se détériore**. Les salariés ne sont **pas « que » des matricules**, mais aussi des **êtres humains** faits de chair et d'os **avec un cerveau** ! Cette **situation** est d'autant plus **paradoxe** que nos managers de l'Industrie, du BE du Support Client, des Ventes et autres, mènent notre entreprise vers les succès commerciaux, industriels, techniques. Mais attention au grand écart, car rien ne pourra se faire sans les salariés et encore moins contre eux.

Le **stress est une réalité forte** dans notre entreprise et la **pression permanente** à

tous les niveaux ne peut pas être un mode de gestion durable. Certes il faut une discipline dans l'entreprise, mais il faut aussi juger, évaluer les situations et savoir lâcher du lest quand il le faut. Les salariés ne sont pas des machines. Les méthodes Lean ne sont pas neutres, car en « chassant les temps morts », elles retirent le temps qui permettait au salarié de souffler un peu. Le Lean c'est aussi faire plus avec moins de personnes, mais cela a ses limites.

Idéalement, le rôle des RH, « **Ressources Humaines** » serait de rappeler tout cela dans un monde sous la pression du client, des actionnaires, de la concurrence et autres... Hélas, la réalité est souvent autre, et les salariés ne trouvent pas toujours auprès des RH le soutien qu'ils seraient en droit d'attendre. A un autre niveau, il faut que les **Responsables des Ressources Humaines** entendent un peu plus les **organisations syndicales** qui sont au quotidien, **près des salariés et attentifs à leurs problèmes...**

Nous engageons les salariés à répondre à l'enquête GALLUP. Il faut s'exprimer ! Nous pouvons rendre hommage à Louis GALLOIS qui en est l'initiateur et qui a toujours su garder malgré sa position de patron d'EADS, un côté humain dans toutes ses décisions. Nous sommes plus sceptiques, lorsqu'un grand patron du Comité Exécutif nous parlait d'engagement et qui démissionne à la première occasion pour gagner plus... Où est la passion de l'Aéronautique ? Si eux ne l'ont pas, nous nous l'avons et nous savons montrer notre attachement à Eurocopter, à Marignane, à La Courneuve et demain à Dugny !

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

Dernière minute ! Au bout de 3 jours, on constate les premières dérogations aux **règles inflexibles** (???) présentées en CE sur les **badges voitures...** A quand pour les séniors ? A suivre !

La cogestion, pierre angulaire du modèle allemand (*)

On ne compte plus les références au modèle allemand. Mais, dans ce flot d'analyses et de commentaires, peu sont consacrés au **système de la cogestion allemande**. Vu de France, tout semble nous éloigner d'un **équilibre entre pouvoir des salariés et pouvoir des actionnaires** dans les entreprises. Mais, quand on insiste sur les performances industrielles enviables de notre voisin, comment oublier une telle différence dans le **rouage central** de la machine économique ? En outre, la **cogestion allemande**, que l'on doit plus justement appeler « **codétermination** » a fonctionné pendant plusieurs décennies et a résisté jusqu'ici à la pression de la « corporate governance », fondée sur le primat de l'actionnaire.

Outre-rhin, l'idée **d'équilibrer les rapports entre travailleurs et patrons** remonte au XIX^{ème} siècle. Mais c'est à la suite de la 1^{ère} guerre mondiale, durant laquelle on expérimente les **comités d'atelier**, que la république de Weimar inscrit dans sa constitution le principe de la participation des salariés à la gestion. Les lois de 1920-1922 créent des **comités de salariés** par établissement (betriebsrätegesetz) et une représentation de ces comités aux conseils de surveillance des compagnies. Ces lois seront abrogées par les nazis.

En 1947, est instituée la parité des représentants des salariés et des actionnaires dans les **conseils de surveillance**, mais dans un seul secteur, celui des mines et de la métallurgie, afin de mieux résister aux tentatives de démantèlement des entreprises allemandes par les alliés. En 1952, la codétermination est généralisée. En 1976, la parité est étendue à toutes les compagnies de plus de 2000 salariés. Ainsi, un **nombre égal de représentants des salariés et des actionnaires** siègent au Conseil de Surveillance. Son Président est élu par une majorité des 2 tiers. Il revient au Conseil de Surveillance de nommer et révoquer les membres du Conseil de

Subrogation, la Direction toujours contre...

Comme déjà expliqué à plusieurs reprises, la suppression de la subrogation est une **véritable perte** d'un « **plus social** » par les salariés. La **raison de la suppression est purement financière**, la Direction n'ayant plus à faire des avances de trésorerie aux salariés.

Tout salarié qui s'est retrouvé en absence maladie plusieurs jours peut en témoigner. D'une part il n'est pas toujours facile de s'y retrouver dans ses remboursements et sa fiche de paye, d'autre part, au moindre grain de sable, c'est la panique... En cas d'accident du travail, le

Direction de l'entreprise. Ces 2 conseils doivent faire approuver leurs actions et résultats par l'assemblée des actionnaires, qui seule peut décider des statuts et de la destination des actifs et des profits de la société.

La codétermination institue donc un « **collectif d'entreprise** » englobant actionnaires et salariés, qui **désigne et évalue solidairement les dirigeants** chargés du destin commun. Certes, avec la mondialisation, les tenants d'une « corporate governance » à l'anglo-saxonne ont tenté de limiter la codétermination. Mais l'expérience ainsi que de multiples études ont montré que la codétermination n'avait pas paralysé les entreprises allemandes, ni fait fuir les investisseurs étrangers, ni provoqué une perte d'efficacité générale.

En France, les appels à un dialogue social constructif sont récurrents, sans remettre en cause la dissymétrie entre salariés et actionnaires. L'exemple allemand n'est pas transférable, mais il suggère que c'est à partir d'une conception plus équilibrée de l'entreprise que l'on peut espérer un dialogue social véritable...

Nous sommes donc très loin de la codétermination en France, avec un patronat qui historiquement base ses relations sociales sur le **rapport de force**. En France, les « partenaires sociaux » sont **consultés** sans que leur vote engage les Directions. Tout cela pour dire que les salariés allemands et français ne sont pas sur le même pied d'égalité. Cela est vrai à Eurocopter ! Malheureusement, si le modèle allemand est à la mode chez certains politiques, il n'est nullement question de codétermination en France ! Le MEDEF s'y oppose fortement...

Pour poursuivre le débat, contacter **Didier HACQUART**, coordinateur CFDT EADS.

(*) Par Armand Hatchuel Le Monde.fr

La CFDT, le 1^{er} syndicat en France chez les cadres : <http://www.cadrescfdt.fr>

décalage pour le paiement peut être supérieur à 3 mois. Ce n'est pas tolérable.

La Direction s'y refuse obstinément. Elle est par contre prête à gérer les situations difficiles **au cas par cas...** Via EPS, on peut en douter. Si cela ne rentre pas dans le processus, ce sera dur pour vous... Une des solutions de la Direction pour les salariés « pris à la gorge » financièrement par des retards de paiement reste la possibilité de la **demande d'acompte**. Là encore, il faut suivre un processus et suivant la date de la demande, il peut se passer **plus de 20 jours avant le virement...** Si on doit payer EDF, le loyer ou autres, le besoin est quasi immédiat ! Cela ne répond pas aux besoins. **Pour la CFDT le dossier n'est pas clos.**

EPS, la Direction renvoie la responsabilité sur les salariés d'Eurocopter !

La CFDT est à nouveau intervenue en réunion des Délégués du personnel sur les problèmes rencontrés par les salariés avec la « gestion des temps ». Pour la direction la situation s'arrange par rapport à Janvier. **Evidemment en janvier, rien ne fonctionnait !** Plus

Boulangerie PAUL et les tickets restaurants

Une grande partie de la clientèle de la Boulangerie PAUL concerne **nos collègues sous-traitants** qui ne peuvent pas déjeuner dans les restaurants du CE, vu le forfait plateau prohibitif. Pour certains d'entre eux, ils disposent de tickets restaurants, mais **la boulangerie**

Coopérative du CE...

Suite à de multiples interpellations de la **CFDT** ces dernières années, le fonctionnement de la coopérative, avec de nouveaux statuts, est enfin revu pour **se remettre dans la légalité**. Le risque était grand pour la coopérative et donc ses responsables, de se faire accuser par des commerçants de **concurrence illégale...**

Les salariés d'Eurocopter vont devenir « sociétaires » de la coopérative, sauf s'ils font un **choix contraire**. Cela leur donnera le droit « d'acheter » à la coopérative. Ce « nouveau » fonctionnement n'a rien d'extraordinaire et

Coopérative et bons scolaires...

Chaque année le CE distribue des **bons de rentrée scolaire**. Vous pouvez le dépenser soit à la **papèterie** « du CE » (fournitures classiques), soit à la **coopérative** (baskets ou autres). Avec le nouveau fonctionnement, si vous avez fait **le choix de ne pas être sociétaire**, vous serez limité à la première possibilité.

Emplois d'été 2012 toujours dans l'attente...

La Direction il y a 2 ou 3 ans a décidé de supprimer les emplois d'été pour nos jeunes. En 2011, sous la **pression de l'ensemble des organisations**

Clause de RdV, cherchez l'erreur...

Sans revenir sur le fond de la clause de RdV qui n'octroie un rattrapage qu'aux salariés ayant eu une AIS, ni sur le calcul complexe qui en résulte (15 € pour les NC et 13 € pour les C), il y a une autre anomalie liée au

surprenant, elle rejette la responsabilité d'une partie de problèmes sur les salariés d'Eurocopter qui ne respectent pas toujours les règles. Les salariés apprécieront...

Nous rappelons à la direction des ressources humaines, que les salariés sont des êtres humains et pas « que » des matricules. La vie ne peut pas toujours être réglée par des « beaux processus » qui sont impersonnels et donc inhumains.

PAUL les refuse, alors qu'ils sont acceptés dans n'importe quelle boulangerie PAUL à l'extérieur !

Nous demandons aux gestionnaires du CE d'y remédier. Cette mesure pourrait concerner des inscrits qui entre 2 réunions, mangent un sandwich de PAUL, et qui disposent de tickets restaurants via leur conjoint à l'extérieur ou autre.

c'est ce qui se pratique dans d'autres coopératives notamment dans le groupe EADS, chez AIRBUS par exemple.

En tant que sociétaire vous pourrez assister à **l'Assemblée Générale annuelle** et faire part de vos remarques et propositions sur le fonctionnement et élire le conseil d'administration qui vous doit des comptes sur sa gestion. Espérons cependant que cette Assemblée Générale ne se fera pas un vendredi RTT à 17h00, sans que vous en ayez été informés ! Mais bon, c'est un début...

C'est pourquoi la **CFDT** réitère sa proposition de moderniser son fonctionnement en offrant des **bons d'achats** de rentrée scolaire, utilisables dans **le magasin de son choix**, y compris pour la **papèterie**. Cela permettrait à chacun d'avoir **plus de liberté** et de **comparer les prix** pour optimiser son bon d'achat... Ce n'est qu'une proposition...

syndicales, la Direction est revenue sur sa décision. Pour 2012, malgré notre insistance, notamment lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel, la Direction ne s'est toujours pas « officiellement » positionnée.

dogmatisme de la CGC et appuyée par la Direction alors que **les 4 autres syndicats s'y opposait**. A cause de la CGC arcbutée sur un rattrapage proportionnel au salaire nous arrivons au paradoxe suivant : Un **Non-Cadre aura 15 €** quel que soit son salaire et un **cadre 0,27 % au lieu de 13 € pour tous**. Concrètement pour un salaire de 2500 € le **Non-Cadre aura 15 €** et le **Cadre 6,75 € !** Merci qui ?

Au Comité Central d'Entreprise (CCE) du 28 février

Situation générale : La CFDT a fait une déclaration (distribuée aux salariés et disponible sur notre blog) mettant en avant la **lettre de Lutz BERTLING** aux seuls salariés allemands sur le **développement d'un nouvel hélicoptère** en Allemagne, la **démission de Jean-Michel BILLIG** et sur la question de son remplaçant ainsi que sur la volonté des politiques allemands de **transférer le siège d'Eurocopter de Marignane à Donauwoerth** ! Nous vous ferons part prochainement, des réponses apportées par Lutz BERTLING à notre déclaration lors du Comité d'Entreprise Européen (CEE) du 8 mars.

Politique d'Alternance 2012 : La CFDT s'est abstenue sur la politique d'alternance d'Eurocopter. Si la démarche d'Eurocopter est volontariste, elle n'en demeure pas moins **inférieure aux nouveaux objectifs fixés par la loi (4%)**, notamment à **Marignane** en termes d'apprentis et contrats de professionnalisation. Par ailleurs, le **taux d'embauches des « alternants cols blancs »** reste très faible. Eurocopter ne tient pas ses **engagements** vis-à-vis de **l'Egalité Professionnelle** et du **handicap**. Par ailleurs, la **CFDT** s'interroge pourquoi Eurocopter pendant des décennies a refusé de travailler avec le **Lycée Aéronautique de Vitrolles**, et sur la pertinence d'avoir **délocalisé le CFA** de Vitrolles à Istres, alors qu'il aurait été plus pertinent qu'il reste proche de Marignane et soit intégré par exemple dans le complexe aéronautique des Florides.

Projet JOSEPHINE - PARIS Le BOURGET : La CFDT a voté **pour** le projet de transfert de La Courneuve vers le site de Dugny. Ce projet consolide l'avenir des salariés de La Courneuve faisant du futur site le pôle d'excellence des pales du groupe Eurocopter. La **CFDT** a souligné le **véritable travail de concertation** avec les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes pour bâtir l'usine de pale du XXIème siècle ! La **CFDT** sera vigilante à ce que les **principes qui prévalent aujourd'hui** de l'équipe de Direction actuelle ne **se perdent pas** dans le temps avec des changements de responsables...

Il n'en demeure pas moins que des problèmes doivent être réglés et/ou pris en compte. Il s'agit notamment du **Plan de Déplacement Entreprise (PDE)**, du **Lean Management**, etc. RdV pour la pose de la 1^{ère} pierre !

Prix restaurants, nouvelle hausse « en douce »

Si vous êtes attentif au prix que vous payez chaque jour au restaurant, vous avez sans doute remarqué une **hausse sensible** des plats ces derniers jours. Bien sûr, il ne s'agit que de quelques centimes d'Euros par plat.

Cette nouvelle augmentation s'ajoute à celle de **janvier** sur la TVA (voir BUGADE n°66 de janvier). Bien évidemment, nous n'avons eu **aucune explication** sur les raisons de cette augmentation de la part des responsables du CE... Pas de chance pour eux, cela n'est pas passé inaperçu, les salariés savent compter !

Mobilité, cherchez l'erreur...

Un salarié d'une filiale d'Eurocopter, au hasard d'ETS, situé aux portes de l'établissement de Marignane, pour ne pas dire plus, pour une mobilité vers la maison mère (de l'autre côté du portail) doit postuler via le site internet. **C'est LE PROCESSUS à respecter.** Le filtrage des candidatures passe ensuite par le service partagé spécialisé ERS situé à Toulouse. Comme ces grands spécialistes du recrutement connaissent

parfaitement nos métiers et les parcours professionnels, ils rejettent les candidatures à la simple lecture du CV !

Ne sommes – nous pas tombés sur la tête ? Comment un recruteur, aussi diplômé et « performant » soit-il peut-il être au fait pour comparer le savoir-faire, le savoir-être, l'expérience acquise ? Tout ne se résume pas au diplôme de base... Encore une fois, un peu plus d'humanité ne ferait pas de mal !

CETC et intempéries...

En 2012, les salariés suivant l'accord SAFE doivent soit **se faire payer 2 jours de CETC**, soit les placer sur le **CET de fin de carrière**. Nous sommes plusieurs organisations syndicales à revendiquer un troisième choix, qui serait de laisser aux salariés la possibilité de récupérer dans l'année ces 2 jours.

La **CFDT** est à nouveau montée au créneau sur ce sujet lors du débat sur la récupération des jours d'intempéries.

Suite aux événements exceptionnels que nous avons subis, il nous paraît judicieux de **permettre aux salariés qui le désirent de récupérer les journées perdues via justement les 2 jours 2012 du CETC**. Le CETC a été prévu à l'origine pour gérer au mieux les **fortes baisses d'activités en cas de crise grave**. Sachant que nous sommes repartis dans un « ramp-up », ce dont chacun se félicite. Il n'est pas interdit d'être intelligent et d'offrir aux salariés, vus les événements cette possibilité ; Cela re-crédibiliserait la pertinence du CETC vis-à-vis des salariés. C'est notre proposition !