

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

-0,2 % en Avril

(Sur 1 an : + 0,6 %)

- 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 31/05/13 :

- Parité € / \$: 1,30421 ↘

- Baril pétrole : 93,60 \$ ↘

- 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° 82 – Marignane – La Courneuve (Juin 2013)

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



Nouveau PDG, dialogue social, comptes d'Eurocopter et +

Cette fin du mois de mai aura été marquée par des discours pessimistes redescendus de la Direction aux salariés sur la situation d'Eurocopter. Sans nier les **difficultés connues** de tous sur l'EC225 et l'EC175 et qui ne datent pas d'aujourd'hui, pour la **CFDT** il faut raison garder. Il faut aussi être clair sur les informations données aux salariés. Il y a une grande différence entre **perdre de l'argent chaque mois** et « griller de la trésorerie » (1 milliard d'€ au 31/12/12). Ce n'est absolument pas la même chose ! N'oublions pas que nous appartenons au **groupe EADS** qui disposait au 31/12/12 de plus de 12 milliards de trésorerie.

Comme déjà écrit dans notre tract du 29 mai, la situation d'Eurocopter n'est pas passée subitement du « ciel bleu » au « ciel noir » avec l'arrivée de notre nouveau PDG. Si c'était le cas, il faudrait **remettre en cause l'intégrité de notre précédent patron** et de son **équipe dirigeante** ?

Lors du **CCE du 28 mai** l'expert-comptable désigné par les élus a présenté son analyse des **comptes 2012** d'Eurocopter. Il travaille sur les données de la Direction. **2012 a été une bonne année**, malgré les provisions. C'est confirmé par l'excellent résultat de la **part variable collective** liée aux résultats d'Eurocopter et d'EADS des cadres L4 à L1. Enfin, les **prévisions de 2013** de l'expert-comptable sur la base des données de la Direction d'Eurocopter sont bonnes. **Cela n'a pas été démenti en CCE.**

Par ailleurs, le 29 mai, nous avons appris la **commande de 34 NH90** pour l'Armée française. On ne peut pas nous dire que c'est une « catastrophe » si nous ne l'avons pas et que « **cela ne change rien** » si on a la commande. Il faut être sérieux et ne pas prendre les salariés pour ce qu'ils

ne sont pas ! Il ne peut pas y avoir de **double discours**.

Face à toutes ces incohérences, pour la **CFDT**, il y a un véritable problème. Il est anormal que le **Président du CE et CCE** ne donne pas à minima aux **élus du CE et CCE** le même niveau d'information qu'ont les salariés dans les débriefings Directions / Départements / Services etc. Ce serait l'occasion de débattre et d'échanger les points de vue. C'est une dérive constatée ces derniers mois et qui n'est pas acceptable, dans notre entreprise qui a toujours défendu un **dialogue social constructif**.

La **CFDT** a posé des questions précises sur l'intéressement. On nous promettait des réponses le 24 mai (bureau du CEE avec FO-CGC -IG Metall), et c'est désormais reporté à juillet au Comité d'Européen d'EADS. Les élus FO et CGC ne souhaitent même pas que cela soit discuté au CEE d'Eurocopter de juin ! Encore une fois, un **vrai dialogue social**, ce n'est pas reporter sans cesse les réponses, sinon à croire que les questions dérangent ?

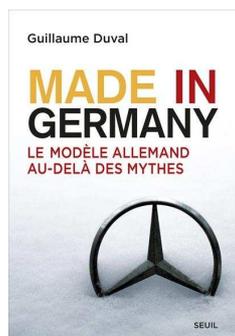
Le mois de mai a été marqué pour les salariés par les montants de la Participation et l'Intéressement. Nous devons insister pour dire que **les salariés sont mécontents**. Ils l'expriment de façon diverse, qu'ils soient Compagnons, Techniciens ou Cadres. Vous trouverez dans ces colonnes, une synthèse des actions menées par la **CFDT** sur le sujet.

La **CFDT** rappelle enfin qu'elle place le **dialogue social** constructif au cœur de son action revendicative pour faire progresser les droits des salariés.

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

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

Syndicats et emplois : les mythes allemands



La thèse du livre de Guillaume DUVAL (1) « **Made in Germany, le modèle allemand au-delà des mythes** » (2) pourrait se résumer ainsi : La **force de l'Allemagne** ne vient pas de ce que qu'elle a su réformer son modèle, mais de ce qu'elle a su en **sauvegarder les points forts**.

La décentralisation fonctionne d'autant plus harmonieusement que l'unification s'y est réalisée tardivement. De même longtemps dépourvus de colonies, les Allemands ont pratiqué beaucoup plus vite que nous une culture d'exportation.

Pilier du modèle allemand, les **relations sociales** ne se sont pas bâties en rupture avec son passé corporatiste, mais dans la continuité. De ce fait les **branches professionnelles** sont l'échelon décisif de la **régulation sociale**, avec la force et l'efficacité que l'on sait. Ces négociations de branche ont joué un **rôle clé** dans la **stratégie** menée de longue date et de façon très consensuelle en Allemagne pour défendre la **compétitivité/coût de l'industrie**. Un système qui a cependant son revers, car il facilite le développement d'un **dualisme du marché du travail**, entre les salariés couverts par des conventions collectives et les autres.

L'auteur insiste sur la **différence de gouvernance** des entreprises françaises et allemandes. Les secondes se caractérisent par un degré **d'association des salariés aux décisions** beaucoup plus important que dans tous les pays industrialisés, et notamment qu'en France.

Respect des accords, une signature engage les 2 parties, les organisations syndicales comme la Direction !

Dans le cadre de l'accord ACCES, il a été inscrit dans l'accord une clause de renonciation pour les cadres L5 qui ne souhaitent pas voir leur temps de travail augmenter.

Il est écrit explicitement dans l'accord « **que l'exercice du droit à renonciation ne peut en aucun cas avoir d'impact sur l'évolution de carrière du salarié concerné** ».

La CFDT a obtenu par ailleurs qu'un dispositif de transparence salariale soit mis en place vis-à-vis de ceux

Il préfère parler de **codétermination** plutôt que de cogestion, et sa description du système met l'accent sur la simplicité des formes de représentation, qui **responsabilise les syndicats**, et sur le poids accordé à ces derniers dans les décisions entraînant des suppressions de personnels.

Troisième facteur de différenciation, les possibilités de **promotion sociale** y sont plus importantes qu'en France.

Le bilan des réformes Schröder est moins positif. L'auteur stigmatise principalement la loi dite Hartz IV, qui a fortement revu à la baisse **l'indemnisation des chômeurs** et les a forcés à prendre des emplois coûte que coûte. Cela a conduit à réduire le chômage mais aussi à gonfler les rangs des **travailleurs pauvres**.

Le régime sec a aussi été appliqué aux **retraités**, avec un âge légal de départ reporté à 67 ans en 2029 et une baisse parallèle des pensions. L'auteur n'hésite pas à rappeler que le redressement opéré sous Angela Merkel n'a guère fait que corriger les dégâts de Schröder.

L'amateur de **paradoxe** appréciera la conclusion de l'ouvrage : si l'Allemagne a si bien résisté à la crise, cela est plutôt dû à... son manque de flexibilité. De quoi faire réfléchir et à débattre dans le contexte actuel !

- (1) Journaliste à Alternatives Economiques
- (2) Editions Seuil

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

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

qui renoncent et qui est rappelé dans la **note d'application d'ACCES**.

Pour la CFDT, le **dialogue social** passe par le **respect des accords** négociés et signés. Ces accords **engagent les 2 parties**. Il est donc anormal, qu'il y ait eu des pressions sur certains salariés pour qu'ils ne renoncent pas, voire des menaces sur les AIS 2013. La CFDT est intervenue à ce sujet au **CE du 30 mai**. Il appartient à la **Direction de prendre ses responsabilités** et de faire « redescendre les messages »...

Lors du même CE du 30 mai, il a été annoncé que **150 cadres L5** ont renoncé à l'augmentation du temps de travail.

La CFDT Eurocopter sur la toile : Contact : ma-cfdt.syndicat@eurocopter.com

Internet : <http://www.cfdt-eurocopter.com> Intranet : Eurocopter et moi / Instances représentatives / CFDT

Twitter : @cfdteurocopter

Facebook : CFDT Eurocopter

Déclaration de la CFDT au CE de Marignane du 30 Mai 2013 : Bilan 2012 sur l'Egalité Professionnelle

La **CFDT** rappelle que l'égalité professionnelle doit s'entendre dans les 2 sens, c'est-à-dire les femmes par rapport aux hommes et réciproquement.

L'analyse en termes de **promotions et d'AIS** en 2012, est globalement conforme à l'accord cadre EADS sur la mixité professionnelle. Il n'en demeure pas moins qu'il peut y avoir des **situations individuelles** à traiter dans le cadre de l'accord.

Comme c'est le cas depuis plusieurs années, le rapport montre que les femmes accèdent **plus jeunes**, en moyenne, aux niveaux hiérarchiques supérieurs que les hommes pour la quasi-totalité des niveaux non-cadres et cadres. Ceci explique la différence de salaires plus faibles en moyenne pour les femmes par rapport aux hommes pour un niveau hiérarchique donné.

Nous notons que d'années en années, le nombre de femmes augmente dans l'entreprise. En 2012 avec **17 %**,

Budget de fonctionnement du CE que faire du million d'euros ?

La **CFDT** intervient depuis plusieurs années pour que le **budget du CE de Marignane soit conforme au code du travail**, avec la mise en place d'un budget de fonctionnement. C'est une **particularité** de Marignane que l'on ne retrouve pas dans EADS dans des CE gérés par FO et CGC, ni même à la Courneuve ! Septiques, les gestionnaires ont mandaté (fort cher) un **cabinet d'avocat** qui est arrivé à la même conclusion...

Mutuelle MSAé et redressement fiscal du CE...

Nous rappelons qu'un **contrôle de l'URSSAF** a donné lieu à un **redressement de cotisations** et notamment pour les 2 salariés du CE qui travaillent exclusivement pour la mutuelle MSAé. Les gestionnaires du CE ne souhaitent pas prendre de mesures pour ne plus avoir à subir un prochain redressement. C'est un **choix** que nous ne pouvons **pas cautionner**. Il est choquant que des gestionnaires d'un CE, par ailleurs syndicalistes, préfèrent **payer des**

Négociations EADS sur les seniors et la mixité professionnelle.

L'**accord senior EADS** qui s'applique à Eurocopter arrivait à échéance. Il est en cours de renégociation. Ce nouvel accord intègre notamment le **contrat de génération** mis en place par le gouvernement.

l'objectif global de 20 % d'embauches de femmes en CDI n'a pas été atteint à Marignane. Cependant il est en progression par rapport à 2011 où il n'était que de 11%. Le taux est de 26,9 % chez les Ingénieurs et Cadres. Il faut donc poursuivre et accentuer les efforts pour rendre la **filière Aéronautique « cols bleus » attractive**.

Si les femmes accèdent désormais aux positions 3Bex, 3C et Hors statut, il n'en demeure pas moins qu'elles accèdent très difficilement aux grands postes de Directions. Cependant, il faut noter en 2012 une première, avec la nomination d'une femme au **Comité Exécutif d'Eurocopter**.

Pour la CFDT, la mixité professionnelle doit être une réalité à tous les niveaux de l'entreprise !

La **CFDT** rappelle que l'Egalité Professionnelle est régie par un Accord EADS avec des mesures insuffisamment connues des salariées. La **CFDT** demande à nouveau à la Direction une meilleure communication sur cet accord.

La CFDT vote pour le rapport 2012 sur l'égalité professionnelle.

Le budget de fonctionnement devait être présenté au CE du 25 avril. Suite à différents débats y compris entre élus gestionnaires (!), le point a été reporté. Il n'a même pas été remis à l'ordre du jour du CE du 30 mai... En fait, les élus gestionnaires ne sauraient pas **quoi faire du million d'Euro** de budget de fonctionnement (1,2 M€ pour être précis) !...

Il est vrai que **la gestion d'un CE ne s'improvise pas**, et nous leur conseillons donc de se renseigner auprès de leurs collègues de La Courneuve, d'AIRBUS, d'ASTRIUM, etc.

redressements de cotisations, plutôt que de **se mettre en règle !**

Nous ne manquerons pas d'interroger le **Commissaire au Compte** sur ce sujet.

La **CFDT** souhaiterait elle, une **situation en règle**, et si la mutuelle MSAé bénéficie d'avantages pour ses adhérents, pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour l'**IPECA**, alors que tout service de proximité auprès des salariés sur le site a disparu depuis des années ?

Si l'accord doit prévoir des mesures de **maintien dans l'emploi des seniors** et des **embauches de seniors**, il doit y avoir un équilibre avec l'embauche de jeunes et la **transmission du savoir**. L'accord devrait être finalisé avant l'été.

Une seconde négociation va s'ouvrir le 10 juin sur la **mixité et l'égalité professionnelle**. A suivre !

Restrictions sur VOLIB...

Les gestionnaires du CE ont émis des nouvelles restrictions sur l'utilisation du VOLIB. La principale concerne la **limitation à 4 dossiers par an** ce qui correspond aux 4 périodes de vacances été, Pâques, Noël, février.

La **CFDT** ne cautionne pas ces restrictions qui ne correspondent pas aux **attentes des salariés** ! Tous les salariés ne partent pas pendant les vacances scolaires. Il y a beaucoup de célibataires, de couples sans enfant ou plus en âge scolaire qui souhaitent profiter de congés en dehors de ces périodes. Où est la liberté pour tous ? Faut-il

rappeler que les **Chèques Vacances** sont utilisables tous les jours de l'année, sans contraintes de dates...

Pour la **CFDT** ces restrictions sont une **façon déguisée** de faire en sorte que les salariés aient de plus en plus de difficultés à bénéficier du VOLIB et des 1400 €.

Nous sommes surpris, que les gestionnaires du CE justifient ces restrictions pour « **être sans faille aux règles de l'URSAFF** », alors, qu'ils ont une toute autre attitude pour la mutuelle MSAé... Mais bon, ils doivent bien avoir une explication ?

Inauguration de « Systemhaus » à Donauwörth.

L'inauguration du nouveau bureau d'Etude, « **Systemhaus** » de nos collègues allemands s'est déroulée le 14 mai en présence de Tom ENDERS et Guillaume FAURY. Ce bâtiment de 100 millions d'Euros, de 30000 m² de surface accueillera 900 salariés. Le communiqué officiel précise par ailleurs, qu'une nouvelle cafeteria, une crèche d'entreprise complète la nouvelle implantation, pour faire face à l'évolution de l'effectif que le site, suite notamment au transfert d'Ottobrun vers Donauwörth.

Nous pouvons **saluer la vision de nos collègues allemands** pour développer leur site. Eux savent anticiper

pour leur avenir, même s'ils ne contribuent que pour **2 M€ sur 310 M€** à l'EBIT d'Eurocopter (ECF 183 M€).

A Marignane, nous aurons aussi notre nouveau BE, suite à la détermination des organisations syndicales et leurs interventions auprès du précédent PDG.

Malheureusement, le **manque de vision et d'anticipation** sur le développement du site de Marignane (solaire sur le P2 notamment), nous sommes condamnés à un **BE éclaté**. Le nouvel emplacement près du pavillon fera disparaître les **derniers espaces verts** et des places de parkings... A moins, que ne soit prévu un **parking en sous-sol** dans le futur bâtiment ? A suivre.

Intéressement / Participation / Prime sur les dividendes

Le mécontentement des salariés cols bleus comme cols blancs sur les montants de l'**Intéressement** et de la **Participation** est fort à Eurocopter et la Direction ne doit pas le sous-estimer.

Ces montants ne sont pas en phase avec les discours de nos dirigeants tant au niveau d'EADS que d'Eurocopter. La **CFDT** n'est pas restée inactive et a interpellé dès le 7 mai par courrier, **Tom ENDERS**. C'est pourquoi, la **CFDT** considère qu'elle a contribué à l'octroi des **10 actions gratuites**. C'est un « **plus** » à prendre en compte, même si les salariés ne pourront pas les revendre avant novembre 2014. Nul ne sait quelle valeur aura l'action à cette date ?

Au niveau d'Eurocopter, la **CFDT** a posé officiellement un certain nombre de questions sur le **calcul de l'Intéressement** et notamment sur la prise en compte des « effectifs monde ». A ce jour, il n'y a **aucune réponse aux questions posées** !

Par exemple les effectifs de la filiale américaine sont-ils pris en compte ou pas, sachant qu'ils disposent déjà d'une prime liée au résultat de la filiale ? Idem pour VECTOR, etc. Les **réponses à ces questions précises** ne dépendent pas d'une quelconque décision EADS... Cela peut remettre en

cause le calcul du montant de l'Intéressement des salariés d'Eurocopter. **Ce montant est le plus bas de tout EADS...**

La **CFDT** est intervenue **seule en CCE** sur le choix de la Direction d'Eurocopter de faire remonter (ou pas) des dividendes à la maison mère EADS, ce qui pourrait rendre éligibles les salariés à la « **prime sur les dividendes** » ou « **prime sur la partage des profits** ». Les comptes Eurocopter de 2012 dégagent **62 M€ d'euros de dividendes** qui peuvent être remontés à EADS.

La **CGC** s'est opposée formellement au CCE du 28 mai aux remontées de dividendes ce qui revient à s'opposer à une prime sur les dividendes pour les salariés. Or c'était [une de ses 2 propositions dans son tract du 13 mai](#) distribué aux salariés... Pourquoi ce **revirement** ?

FO ne s'est pas exprimé sur le sujet. Quelle position prendra son **administrateur** lorsque le Comité de Surveillance d'Eurocopter aura à se positionner sur ce point ? Pour la CGC, cela a le mérite d'être clair !

Peu importe, mais **pour la CFDT nous demandons à nouveau, à la Direction qu'elle fasse connaître son choix aux salariés.**

A suivre.

NB : Voir nos tracts sur ce sujet sur Intranet et Interne