

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

+ 0,7 % en Août

(Sur 1 an : + 2 %)

- Plafond Sécurité Sociale :

Plafond annuel : 36.372 €

Plafond mensuel : 3031 €

(01/01/2012)

- Allocations Familiales :

2 enfants : 127,05 €

3 enfants : 289,82 €

4 enfants : 452,59 €

162,78 € par enfant sup.

(01/04/2012)

- Handicapés (01/09/2012) :

Allocation aux adultes

handicapés : 776,59 €/ mois

(Versée sous conditions)

- Retraites Compl.

Valeur du point ALTEA :

0,433 € au 01/04/2012

Valeur du point ABELIO :

1,2414 € au 01/04/2012

- SMIC (01/07/2012) :

Horaire brut : 9,40 €

Mensuel : 1425,67 €

- Mini salaire mensuel

Eurocopter : 1625 €

au 01/01/12

- Chômage : 2.800.000

(>9,7% population active)

Valeurs au 28/09/12 :

- Parité € / \$: 1,29 ↗

- Baril pétrole : 91,86 \$ ↘

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



ma-cfdt.svndicat@eurocopter.com

Nos blogs et + :

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

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

Twitter: @cfdteurocopter

Facebook: CFDT Eurocopter



La Bugade

n° 74 – Marignane – La Courneuve (Octobre 2012)

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



EADS-BAE, Fonctionnement du CE, Comité de Surveillance et +

Le scoop du mois, c'est bien évidemment l'annonce d'une **possible fusion entre EADS et BAE Systems**. Faute d'informations précises autres que celles parues dans la presse, un tel rapprochement pose un certain nombre de questions sur les impacts économiques et sociaux qui vont au-delà des seuls groupes EADS et BAE Systems. Quid de l'avenir en France des groupes **DASSAULT, THALES, SAFRAN** face à un groupe EADS-BAE ? Au-delà, quel sera l'impact sur CASSIDIAN, MBDA et autres dans EADS ?

Si la stratégie de BAE de revenir dans le civil a sa logique, quel est le **véritable intérêt pour EADS** de s'investir massivement dans le militaire alors que tous les budgets de défense tant en Europe qu'aux Etats-Unis sont à la baisse ? Quel est l'intérêt pour EADS de récupérer au travers de BAE des activités navales, véhicules militaires et autres, loin de son « **cœur de métier** » ? Quelle est la **pérennité des accords privilégiés entre BAE et le Pentagone Américain** en cas de fusion ? Par ailleurs, on peut s'interroger sur la **gouvernance d'un tel mastodonte**... Enfin, BAE est un groupe anglo-saxon habitué à des **rentabilités à 2 chiffres**, qui ne se satisfera pas des rentabilités actuelles d'EADS. Ce point risque de ne pas être neutre socialement pour nous en France ! La balle est aujourd'hui dans le camp de nos dirigeants et des politiques. C'est évidemment un **dossier chaud** que nous suivons avec la plus grande attention avec notre Fédération de la Métallurgie...

Sinon, plus festif, nous ne pouvons que nous féliciter du « **Family Day** » à Marignane et de l'immense succès qui restera gravé dans les mémoires. Nous saluons tous ceux et celles qui se sont mobilisés pour cette journée.

Mois après mois, nous intervenons dans ces colonnes sur le **fonctionnement du CE**, son **manque de transparence** et sa **non-conformité** à la loi. Suite à nos interventions, la présentation du prochain budget devrait être conforme. Par ailleurs, nous rappelons l'engagement pris pour la désignation d'un **Commissaire aux Comptes**. De toute façon, si les gestionnaires du CE trainent des pieds, ils seront **rattrapés par la loi**. Un groupe de travail au niveau national entre les partenaires sociaux et la Direction Générale du Travail vient de rendre un rapport avec des recommandations, qui outre les 2 points cités va encore plus loin. Un véritable **rapport de gestion** va être exigé ainsi qu'une visibilité sur les **associations contrôlées** par le CE (LAC, ASE)... Enfin, nous rappelons que les décisions du CE doivent faire l'objet de délibérations avec **tous les élus**, et elles ne peuvent pas être prises en catimini par le Bureau du CE...

C'est grâce à notre score de près de 22% aux dernières élections que nous pouvons faire bouger les lignes dans l'intérêt de tous. C'est sous la pression de ces mêmes 22% que le **Chèque Vacances** et le **VOLIB** sont en place à Marignane !

En décembre prochain, vous allez devoir désigner vos 2 représentants au **Comité de Surveillance d'Eurocopter**. Comme déjà expliqué cette instance est importante, car c'est le lieu où est discuté **l'avenir d'Eurocopter** entre Lutz BERTLING et les représentants de l'actionnaire EADS et donc notamment Tom ENDERS. Nous rappelons qu'il est anormal que nous n'ayons eu **aucun compte rendu de mandat pendant 6 ans** des 2 représentants actuels FO et CGC. C'est une spécificité d'Eurocopter, alors que d'autres pratiques sont possibles, comme nous l'avons déjà démontré.

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

Mal de mail (*)

Ils s'invitent sans prévenir dans nos ordinateurs, s'entassent silencieusement dans nos corbeilles et envahissent peu à peu nos téléphones portables : les mails sont souvent utiles, parfois réjouissants, mais ils peuvent aussi devenir une véritable plaie. Nous sommes entrés dans l'ère de l'« *infobésité* ». Au point que la **CFDT Cadres** plaide pour un « **droit à la déconnexion** » : Se débrancher et se déconnecter est une question d'équilibre et de santé.

Qui l'eût cru il y a une quinzaine d'années, lorsque la messagerie électronique a commencé à s'imposer dans le monde du travail ? Le mail est alors paré de toutes les vertus : facile, rapide, il permet d'envoyer en un clic des documents, de mettre des collaborateurs en copie, de laisser une trace écrite. Il a également l'avantage d'être moins intrusif qu'un coup de téléphone ou une visite impromptue dans un bureau : théoriquement, le destinataire répond quand bon lui semble.

Las... Le vent semble en train de tourner. Au point que des entreprises comme Canon France organise tous les trois mois, une « **journée sans mails** ». Une étude avait en effet montré que la messagerie électronique était un facteur de stress. En 2010, l'entreprise a rédigé une charte, « Travailler mieux », qui prévoit, quatre fois par an, des « *journées sans mail à visée pédagogique* » : ce jour-là, le système électronique n'est pas bloqué- il faut continuer à travailler avec le monde extérieur -, mais les salariés sont invités, en interne, à privilégier le téléphone, voire... **le bon vieux face-à-face**. Le bilan est positif. Pendant cette journée où le nombre de mails baisse de 20 % à 30 %, les salariés peuvent se consacrer mentalement à une activité continue sans être perturbés par l'arrivée continue de messages. Et beaucoup redécouvrent une certaine convivialité : ils revoient des collègues qu'ils n'avaient pas croisés depuis des années alors qu'ils sont installés à deux étages de distance !

Si la messagerie électronique est aujourd'hui décriée, notamment dans le monde des cadres et des professions intellectuelles, c'est par un étrange phénomène de boomerang : **le mail est victime de son immense succès**. Facile à utiliser, il suscite parfois un enthousiasme qui frise la frénésie.

Souvent épuisante, toujours chronophage, la messagerie finit par coloniser l'esprit. Le mail est caractérisé par le fait qu'il a une « **présence obstinée** » : tant qu'il n'est pas traité, il reste en toile de fond dans l'ordinateur, comme

une sommation qui n'a pas encore reçu de réponse, L'envers de cette « présence », c'est la préoccupation du salarié : il finit par se demander en permanence si des mails sont arrivés, s'il faut y répondre de suite et si ceux qui n'ont pas été traités peuvent attendre. Tout cela crée une charge psychique. Un stress d'autant plus lourd que les mails s'invitent sans crier gare dans le planning de la journée. L'outil impose son rythme de l'extérieur.

S'ajoute un phénomène qui finit, lui aussi, par peser : **les interruptions incessantes**. Le plus gros facteur de stress, c'est le swap, c'est-à-dire le fait de changer de sujet tout le temps, d'en traiter plusieurs en même temps.

Fragmentation du travail, va-et-vient continu entre les dossiers, développement incessant de microtâches : beaucoup de salariés souffrent de **l'extrême morcellement de leur activité**. Nous voyons apparaître une certaine nostalgie pour une notion qui avait disparu : **le sentiment du travail bien fait**.

Il ne suffit cependant pas d'édicter des règles de bon usage. L'invasion du mail est le symptôme d'un mal plus profond : **le monde du travail vit désormais dans l'obsession des indicateurs chiffrés et de la performance**. Depuis 30 ans, la gestion par objectifs, le benchmarking et le développement des indicateurs de productivité ont transformé en profondeur l'univers du travail. Aujourd'hui, les entreprises quantifient tout : la productivité des salariés, leurs horaires de travail, leur rapidité dans le traitement des dossiers, le respect des délais à tous les stades de la production. Les technologies ont accéléré et amplifié cette formidable mutation, mais on ne peut pas s'interroger sur le phénomène de « **surcharge communicationnelle** » lié aux mails sans se pencher sur les **excès du flux tendu, du reporting permanent et de l'inflation des indicateurs chiffrés**. L'adoption de simples guides sur la messagerie ne suffira pas, loin s'en faut, à lutter contre le sentiment d'émiettement du travail que ressentent bien des salariés.

(*) Anne Chemin, extraits d'un article du Monde du 22.09.12

Pour poursuivre le débat, n'hésitez pas à contacter **Didier HACQUART**, coordinateur **CFDT EADS**.

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

Bons scolaires du CE de Marignane !

La **CFDT** a renouvelé lors de la séance plénière du CE de fin août sa proposition de laisser la **liberté** aux parents d'utiliser le **bon scolaire** dans le magasin de leur choix.

Pourquoi devons – nous **obligatoirement** passer par la papèterie choisie par le Bureau du CE ?

Avec un choix libre, nous pourrions avoir certainement de **meilleurs prix** sur les fournitures. Nous attendons leur réponse.

VOLIB et Chèques Vacances

Si le **Chèque Vacances** et le **VOLIB** ont été mis en place par le CE après la dernière élection, c'est grâce à **l'opiniâtreté de la CFDT** qui **pendant des années** le revendiquait et qui faisait face à une **farouche opposition** des élus FO et CGC.

Rappelez-vous que jusqu'en 2010, il était **obligatoire** de passer par les agences de voyage choisies par les gestionnaires du CE depuis 45 ans...

Parkings, suite...

Plus ou moins officiellement, nous nous acheminons vers un parking P1 à étages... Sur le fond c'est une **très bonne chose**, car cela augmentera à nouveau le **nombre de places disponibles**. Mais cela pose aussi interrogation.

N'aurait-il pas été **plus judicieux** de faire un étage sur le P2, bien plus vaste, sauf qu'aujourd'hui il y a le solaire ?

Enquête sur le temps de travail et les charges de travail à Eurocopter, premiers résultats...

Comme annoncé lors de la dernière BUGADE, vous avez été plus de 1700 à répondre à notre enquête. Nous procédons actuellement au dépouillement en rentrant toutes les réponses dans une base de données. Nous serons à priori en mesure très prochainement de vous communiquer plus de détails sur les réponses.

Cependant, d'ores et déjà il se dégage de **grandes tendances**.

Pour les **cadres**, il est clair qu'il y a globalement un grand malaise avec dans certains cas des « appels au secours ». Il y a clairement une **pression mise sur les cadres**. « **L'organisation du travail** » et « **l'environnement et moyens matériels** » font parties des points qui rendent le travail difficile. La problématique des **parkings** (cadres 1 à 3A), les **temps de trajet**, la **gestion des enfants** (déposes du matin, etc.) complètent les difficultés rencontrées. Il y a aussi une forte demande pour le **télétravail**, et dans une **moindre mesure pour le temps partiel**. Nous pouvons le ressentir comme un moyen d'avoir **moins de pression quotidienne**...

Pour les **non-cadres**, les problématiques sont légèrement différentes, avec cependant toujours une remise en cause de « **l'organisation du travail** » et

Allo le 40... Pour nos soucis informatiques, nous appelons « le 40 ». La Direction d'EADS pour des raisons d'**économies** a changé récemment de prestataire. L'accent toulousain s'est transformé en accent espagnol... Bien évidemment il faut du temps à la nouvelle équipe pour être opérationnelle.

Sans aucune concertation, ils ont fait le choix de plafonner la subvention du VOLIB à **1400 €** et celle des Chèques Vacances à **700 €** sans possibilité de mixage des 2 formules.

Pour la **CFDT**, il n'y a aucune raison objective à ce que le plafonnement ne soit pas de 1400 € **quelle que soit la formule retenue** par le salarié avec **possibilité de mixage des 2 formules**. C'est ce que nous revendiquons et ce sera dans notre programme aux prochaines élections.

De plus le futur BE va aussi rogner logiquement sur ce P2 et ses panneaux solaires... N'est-ce pas le signe d'un **manque d'anticipation et de vision** sur le développement de notre site ?

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir été alerté par les organisations syndicales !

« **l'environnement et les moyens matériels** ». Il se révèle aussi un malaise sur « **l'ambiance entre collègues** » pas aussi bonne que l'on pourrait le penser.

Pour les 2 catégories, si les hiérarchies ne semblent pas être mises directement en cause, elles le sont par le sentiment de **non reconnaissance du travail fait**... De même « les clients » (internes) au sens large du terme avec la pression que cela entraîne est une notion qui passe mal. Le discours « **nous sommes toujours les clients et fournisseurs de quelqu'un** », passe mal.

Pour nos **collègues sous-traitants** les problèmes majeurs sont bien évidemment les **parkings** (St-Victoret) **l'accès aux restaurants d'Eurocopter** et les **perspectives d'embauches** plus ou moins bloquées.

Par rapport à l'utilisation des **nouvelles technologies** comme la messagerie, le **clivage est plutôt générationnel**. Naturel pour ceux qui n'ont connu que cela (la génération Y), il l'est moins pour ceux qui ont connu d'autres modes de communication.

Il faut aussi noter, un certain nombre de salariés qui se **sentent bien** dans notre entreprise et c'est heureux ! **Il manque parfois peu pour qu'ils soient plus nombreux...**

Nous avons proposé à la Direction d'Eurocopter de lui présenter le moment venu, la globalité de nos résultats.

A suivre.

Concrètement, entre une personne qui ne maîtrise pas le français et pas encore la technique, c'est la galère. Passé certaines heures, plus personne ne parle français. Vive les économies et tant pis pour nous.

Il paraît que c'est le progrès !?

Commission de Prévention du Stress d'Etablissement à Marignane : Tout va pour le mieux ???!!!

Lors du précédent diagnostic basé sur l'enquête EVREST, les indicateurs RH (absences, etc.) les retours de la Médecine du travail, un certain nombre de secteurs avaient été classés rouge, d'autres orange, et le reste en vert au regard des risques psychosociaux.

Les secteurs en rouge étaient sous haute surveillance, et ceux en orange, suivis de près, sachant que les responsables devaient prendre en compte ce classement et mener des actions.

Cette année, la Direction a revu ses critères pour le classement des secteurs et oh ! miracle, il n'y a **plus de secteurs en rouge**, sans que l'on ait eu connaissance

des actions réellement mises en place...C'est un peu trop beau pour être vrai au regard que nous avons en tant qu'organisation syndicale et ce qui est confirmé par notre enquête sur les charges de travail.

Pour la **CFDT**, il ne suffit pas de changer les indicateurs pour faire disparaître les problèmes. Il ne faut pas que la Direction sous-estime la problématique du stress qui peut conduire au pire comme on l'a vu dans d'autres entreprises. Elle ne peut pas non plus se satisfaire de constater que des salariés « craquent » sous la pression.

Une véritable réflexion doit être menée sur les **méthodes de management**, sur **l'organisation du travail**, sur **l'influence des nouvelles technologies de l'information**, etc. Nous espérons que notre enquête faite auprès des salariés y contribuera.

Comité d'Entreprise Européen du 27 septembre : les indicateurs sont au vert

Du CEE du 27 septembre, on peut retenir que notre entreprise se porte globalement bien. Les commandes affluent avec encore de très bonnes perspectives sur de gros contrats de vente dans les semaines et mois à venir.

Par ailleurs, les difficultés rencontrées ces dernières années sur les **TIGRE et NH90** sont « derrière nous ». Ces appareils prouvent chaque jour leur efficacité sur les théâtres opérationnels ce qui renforce leur **crédibilité**.

Par ailleurs, l'entreprise embauche « massivement » en France comme en Allemagne, ce qui est exceptionnel

dans le contexte économique actuel au regard d'autres secteurs d'activité.

Bien sûr, il faut toujours rester prudent pour l'avenir avec les négociations actuelles sur les **réductions de commandes TIGRE et NH90 en Allemagne** et nos défis pour réussir **l'EC175** et assurer la maturité de nos produits que ce soient le **NH90, l'EC225** et autres.

Malheureusement l'absence de notre PDG **Lutz BERTLING** à ce CEE n'a pas permis d'aborder la **problématique de la future gamme** et notamment le **futur hélicoptère X9** développé en Allemagne... Nous attendons toujours des réponses précises à notre lettre au PDG sur la stratégie avec la Chine.

Comité d'Entreprise Européen, suite

Lors du CEE, il nous a été présenté que la Direction a un objectif d'embaucher **20% de non nationaux** chaque année. Sans faire du nationalisme, si nous comprenons que des non-nationaux puissent être embauchés pour mixer les cultures dans un groupe international comme le nôtre, nous ne comprenons pas la **pertinence de ces 20%**, ce qui est loin d'être négligeable.

Par ailleurs, une des difficultés qui serait rencontrée pour atteindre cet objectif, serait la **barrière de la langue**. Les hiérarchies hésiteraient à embaucher un

salarié qui ne parle pas français ! **Mais pour la CFDT nous les soutenons fortement !**

Il serait tout de même « fort de café » que sous prétexte qu'un salarié embauché ne parlant pas français, même avec de supers diplômes, **oblige tout un service à parler anglais !**

Pour la **CFDT**, si la Direction veut embaucher des étrangers elle n'a qu'à imposer qu'ils parlent certes anglais, mais aussi en France, le français. Il y a d'ailleurs déjà des exemples réussis à Marignane. Pour un étranger parler français facilite grandement son intégration tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur dans la vie quotidienne.

Comité d'Entreprise Européen, diminution de l'influence française...

Le CEE est constitué aujourd'hui de 12 membres dont **8 Français** et **4 Allemands**. Un nouvel accord négocié avec la Direction prévoit toujours **12 membres** mais avec **seulement 6 Français**, toujours 4 Allemands, 1 Espagnol et 1 Anglais. **Faute de consensus** avec les 2 autres organisations syndicales représentatives FO et CGC, **la CFDT a été exclue de la négociation.**

La répartition s'est faite au prorata des effectifs, ce qui met en lumière la baisse de la part française au profit de l'Allemagne... Par ailleurs, il y avait la possibilité d'augmenter le nombre de représentants, sans que l'entrée au CEE des Anglais (Vector) et des Espagnols ne soit **au détriment de la représentation française.**

La Direction d'Eurocopter a donc donné un **signe fort** à la représentation allemande, espagnole et anglaise dans le CEE avec l'accord de FO et CGC. **Dont acte.**