

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

+0,1 % en Octobre

(Sur 1 an : +1,7 %)

- 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 mensuel Eurocopter :

1625 € au 01/01/12

- **Chômage** : 2.800.000
(>9,7% population active)

Valeurs au 27/11 /12 :

- **Parité € / \$** : 1,2951 →

- **Baril pétrole** : 88,01 \$ ↘

- **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://cfdt-eurocopter.over-blog.com>

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

Twitter: @cfdteurocopter

Facebook: Cfdt Eurocopter

La Bugade

n° 76 – Marignane – La Courneuve (décembre 2012)

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



La CFDT n°1, élections du 18 décembre, 24 millions de budget du CE et +

« **S'engager pour chacun, agir pour tous** », telle est la nouvelle devise de la **CFDT** lancée par **Laurent BERGER** qui a succédé le 28 novembre à **François CHEREQUE**. Avec son nouveau secrétaire, la **CFDT** est prête à relever le défi de réformes structurelles et à promouvoir en France un dialogue social inspiré du modèle nord-européen et notamment de la **cogestion à l'allemande**.

Contrairement à d'autres organisations, la **CFDT** est prête à s'engager dans cette voie qui remet en cause la tradition sociale de nos entreprises. La **CFDT 1^{ère} centrale syndicale française** en nombre de militants, entend rester un « **contre-pouvoir autonome et exigeant** ». Pour la **CFDT**, à l'image de certains de nos voisins européens, le dialogue social va résolument de pair avec le **dynamisme économique** et le **progrès social**.

La **CFDT d'Eurocopter** s'inscrit pleinement dans cette orientation et les jalons sont déjà posés avec **Laurent BERGER** pour qu'il vienne à Marignane comme **François CHEREQUE** en 2010.

Le **18 décembre**, les salariés vont devoir choisir leurs représentants au **Comité de Surveillance**. Comme toutes les élections, il est important que les salariés s'expriment ! Aujourd'hui FO et CGC siègent au Comité de Surveillance depuis sa création en 1992, dans la plus totale opacité et **sans aucune information aux salariés** !

La **CFDT** a été la 1^{ère} organisation depuis plus d'un an à vous informer sur cette instance. Les **candidats CFDT** s'engagent eux à vous informer des positions qu'ils défendront au nom de tous les salariés

au Comité de Surveillance, comme des déclarations qu'ils feront. Aux salariés qui seraient tentés par un **vote blanc ou nul ou par l'abstention**, nous leur disons que ce non-choix **c'est à nouveau repartir pour 6 ans d'opacité**.

Vous nous interpellez parfois au sujet des relations conflictuelles que nous avons avec les gestionnaires du CE. Nous comprenons vos interrogations. Cependant, pour nous, un CE à Marignane avec plus de **24 millions d'€ de subvention de la Direction**, soit près de 3000 €/salarié, ne peut pas être géré dans l'opacité. Il n'y a **aucune délibération** sur l'affectation des sommes dépensées. Les **commissions du CE** à quelques exceptions près, ne se réunissent jamais. Avec **21,4 % des voix**, les **élus CFDT** ont un droit de regard sur le budget qui est celui de **tous les salariés**. Ils ont aussi un **devoir** de vous rendre des comptes.

Mais aller dans ce sens, c'est clairement remettre en cause des pratiques liées à **40 ans d'histoire** ! Notre démarche est de poser des questions et d'obtenir des réponses des gestionnaires, afin d'informer les salariés. Pour la **CFDT**, le CE d'Eurocopter n'est pas au-dessus des lois, et n'en déplaît à certains, **la loi s'applique aussi à Marignane** !

Eurocopter traverse une passe difficile avec notamment l'EC225. Encore une fois, nous soutenons tous les **salariés fortement sollicités** et qui ne relâchent pas **leurs efforts** pour trouver des solutions et répondre aux attentes de nos clients. C'est une **passe difficile**, mais notre entreprise a toujours démontré sa capacité à rebondir grâce à la détermination de ses salariés. Elle le fera encore aujourd'hui !

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



Mieux connaître la CFDT CADRES

Une communauté d'ingénieurs,
d'experts et de managers

La CFDT est la 1^{ère} **organisation syndicale pour les cadres** : managers, ingénieurs, cadres techniques, commerciaux, les cadres des Fonctions publiques, experts, chefs de projets, professions scientifiques, etc.

Une expertise publique sur le management

Groupes de recherche, enquêtes terrain, Observatoire des cadres, engagements internationaux... : la CFDT Cadres anticipe les mutations du travail et innove pour mieux répondre aux attentes des cadres.

A titre d'exemples : L'invention du **forfait-jours** répond à la préoccupation des cadres d'équilibrer leur investissement. La promotion du **télétravail** négocié oblige les entreprises à gérer l'impact des nouveaux outils. La revendication d'un **droit d'alerte** pose l'enjeu déterminant de la prise de parole et de l'exercice de la responsabilité. L'expertise indépendante sur le management permet de questionner les systèmes de gestion et d'envisager les évolutions majeures en matière de gouvernance...

Une conviction : changer la gouvernance et les modes de gestion

Congés payés 2013 et calendrier RTT 2013, la CFDT vote contre !

En CCE et en CE la CFDT a voté contre le calendrier RTT 2013 et contre la fermeture de 2 semaines en été. La CFDT a été, elle, **cohérente** dans les deux instances, et n'a pas changé son vote d'une instance à l'autre **contrairement** aux 2 autres organisations représentatives.

Par rapport au **calendrier 2013**, la CFDT s'oppose aux « **journées collectivement travaillées** » qui traduisent années après années une charge récurrente qui doit être comblée par de l'emploi et non par des heures excédentaires qui vont souvent au-delà du **quota conventionnel de 175 heures**. Cela oblige chaque année à un vote en CE pour passer à **250 heures/an** auquel s'oppose la CFDT. Par ailleurs, sur ce point, la Direction se refuse toujours à prendre en compte les 2 heures du forfait des **non-cadres forfaités** ([Voir Bugade de novembre](#)).

La CFDT rappelle aussi qu'elle n'est pas contre les heures supplémentaires, dans la mesure où elles sont **conjoncturelles** et dans la mesure où ne sont sollicités que les **salariés strictement nécessaires au besoin**. Ce n'est pas toujours le cas avec les jours collectivement travaillés.

Les yeux rivés sur la **performance financière** et la **valeur actionnariale** ne permettent plus de **voir le métier, le travail et les compétences**. A l'overdose des outils de gestion et de reporting, nous préférons la pluridisciplinarité des expertises et la coopération d'acteurs pluriels dans l'entreprise. Chaque jour, des cadres nous disent leur envie de **redevenir acteur dans leur travail** !

La CFDT Cadres revendique

De nouvelles pratiques de **management**. Le soutien des managers dans l'exercice de leurs **responsabilités**. Une **gouvernance** partagée des entreprises. Une dimension stratégique à la gestion des ressources humaines. La maîtrise de la **charge de travail**. La prévention du **stress** et des risques psychosociaux. Le développement des **compétences** individuelles et collectives. Des garanties de la **liberté d'expression**. La défense des lanceurs d'alerte professionnelle. Le respect de la **vie privée** et des **équilibres** parentaux. L'encadrement du travail à distance. La défense des **forfaits-jours**. Des **augmentations salariales collectives** au moins équivalentes à l'inflation. Une négociation annuelle obligatoire sur les politiques de **redistribution de la valeur ajoutée**. La **transparence** des critères de rémunération individuelle. **La fin de l'opacité sur la rémunération des dirigeants**.

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

Nous avons la même position (strict besoin) pour les salariés qui sont sollicités les 2, 3 et 4 janvier, jours en RTT.

Par rapport aux **congrés bloqués sur 3 semaines**, dont 2 aux **dates imposées**) la CFDT a voté contre. Alors que la Direction prône sans cesse la **flexibilité pour les salariés**, elle reste **inflexible** pour la fermeture obligatoire. La fermeture pose éventuellement des problèmes pour les gardes alternées, les conjoints aux dates bloquées différentes et au fait que c'est la période la plus chère pour les locations et autres. La CFDT rappelle que si la Direction veut s'harmoniser avec nos collègues, allemand, mais les pratiques sociales sont différentes, et outre-rhin, les congés scolaires d'été ne sont pas étalés sur 2 mois.

Machines à café d'Eurocopter...

Savez-vous que c'est le CE qui a le contrat de gestion de tous les distributeurs de **café (et autres)** implantés dans l'usine ?

Bien entendu il n'y a eu aucune délibération sur le sujet en séance plénière du CE. C'est encore la **totale opacité sur l'appel d'offres** et autre.

Par contre, vous avez le droit d'interpeller les **gestionnaires du CE** sur le **prix du café** et sur ce que vous pensez de la prestation.

Télétravail, une négociation qui se fait attendre...

La Direction s'était engagée à une négociation sur le télétravail en 2012 et qui est aujourd'hui reportée en 2013...

Pour la **CFDT** le télétravail répond à de fortes attentes de salariés cadres et non-cadres, ce qui est confirmé par notre enquête sur les charges de travail.

Pour la **CFDT**, il convient de **dissocier** ce qui relève effectivement du **Télétravail** (2 à 3 jours par semaine travaillés au domicile dans un contexte défini) et ce qui relève du « **travail nomade** » (soir, WE, mission) via les PC

portables, les BlackBerry et autres Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (**NTIC**)..

Ce « **travail nomade** » génère des dérives ce qui nécessite un cadrage. La **CFDT** revendique notamment un « **droit à la déconnexion** » des salariés. **Les salariés ne sont pas corvéables 24 heures sur 24**, même les **cadres L5 en Forfait Jours ou pas** comme les **cadres L4 en Forfait Sans Référence Horaire**.

Ce sont **deux sujets distincts** sur lesquels la **CFDT** demande une négociation, sans parler de la négociation sur les **astreintes** toujours pas finalisée...

Volib et les locations de voitures...

Le **CE refuse** de prendre en compte les **locations de voitures** dans le **VOLIB**.

Comme d'habitude, il n'y a **aucune raison logique à ce refus** dans la mesure où le salarié reste dans l'enveloppe

des **1400 €**. C'est particulièrement **pénalisant** pour ceux qui organisent « **en toute liberté** » leur voyage notamment à l'étranger...

La **CFDT** demande au bureau du CE, au nom des salariés, de revoir sa position.

Election au Comité de Surveillance d'Eurocopter du 18 décembre

Dans le cadre de la mission d'information de la commission des lois de l'Assemblée Nationale sur la transparence de la gouvernance des grandes entreprises, les organisations syndicales ont été auditionnées le 10 octobre 2012. Cette audition pointait deux sujets en particulier : les modes de gouvernance des grandes entreprises et la rémunération des dirigeants de ces entreprises.

La **CFDT** a développé une **vision globale** de l'évolution de la gouvernance des entreprises en lien avec les objectifs qu'elle poursuit dans la négociation sur la rénovation du dialogue social. Elle a présenté sa vision globale sur la place des administrateurs salariés et a rappelé ses positions :

- L'implication de l'ensemble des parties prenantes des entreprises dans leur mode de gouvernance est nécessaire pour le respect des intérêts du plus grand nombre. C'est un **levier essentiel** pour :
 - Sortir des limites de la **financiarisation**
 - **Impliquer les salariés** et les autres parties prenantes dans le projet collectif de l'entreprise
- La négociation sur la rénovation du dialogue social doit apporter des éléments de réponse sur **l'amélioration de la gouvernance des entreprises** en plaçant les représentants des salariés comme **garant du comportement des dirigeants**. Cela passe par une

qualité d'information améliorée pour jouer un rôle d'anticipation.

- Concernant la rémunération des dirigeants, la **CFDT** a rappelé trois éléments :
 - Il faut **bannir les pratiques contraires aux intérêts de l'entreprise**
 - Il faut une **transparence** exhaustive sur **tous les éléments de rémunération** des dirigeants (critères du fixe, du variable, retraite chapeau, avantages en nature...).
 - Les **critères de rémunération** doivent se baser sur des éléments de performance économique, de performance sociale et d'impacts environnementaux (au sens large), et faire l'objet d'une information / consultation des IRP.

FO lors de cette audition a rappelé qu'elle **s'oppose à la présence d'administrateurs salariés** « *pour ne pas partager la responsabilité dans les décisions prises* ». Mais alors pourquoi l'organisation **FO** à Eurocopter présente – t – elle des candidats à Eurocopter le 18 décembre prochain, si par principe elle est contre ? **Cherchez l'erreur...**

Le 18 décembre, votez pour les candidats soutenus par la CFDT !

Pour en savoir plus :

http://www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/guide_administrateur_salarie.pdf

La **CFDT** est sur internet (<http://cfdt-eurocopter.over-blog.com>) mais aussi sur l'intranet Eurocopter (Eurocopter et moi/Instances représentatives) alors n'hésitez pas à les consulter pour y à retrouver nos interventions et les archives de la **BUGADE !**

Opacité, conflit d'intérêt ?...

Dans la **BUGADE de juin**, nous vous avons parlé de l'association de rugby qui avait reçu en toute « confidentialité » **sans aucune présentation en CE** une subvention de **10 000 €** pour que quelques salariés aillent en Nouvelle-Zélande lors de la coupe du monde.

Nous avons trouvé l'information sur [le site Internet de l'association HAKKACOPTER](#).

Mais oh surprise aujourd'hui, **le site a été nettoyé** de toutes les **informations et photos à priori gênantes**, sinon à quoi bon les retirer ?...

Car outre les 10 000 € du CE, on peut s'interroger sur le « **sponsoring** » de **sous-traitants d'Eurocopter** à cette association. Savez-vous que votre **mutuelle de prévoyance santé IPECA** a aussi subventionné ce voyage ? Pour quelle raison ?

Mais que chacun se rassure, nous avons toutes les copies d'écran du site internet avant « nettoyage ».

L'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en phase finale...

La négociation sur la GPEC est en phase finale après plusieurs mois de négociation. Le plus grand intérêt de l'accord, qui est une obligation légale, c'est l'obligation de la Direction de décliner sa **stratégie à court, moyen et long terme** aux partenaires sociaux. Cette stratégie peut avoir un impact à plus ou moins court terme sur les emplois et les compétences à la baisse comme à la hausse. La stratégie

détermine notamment « le faire ou faire faire », les cœurs de métiers, les activités nouvelles qui demanderont des compétences propres, etc. L'objet de l'accord GPEC est ensuite d'**anticiper** les évolutions de l'entreprise à partir de la stratégie de la Direction.

Pour la **CFDT**, nous dissociions l'**accord GPEC** et la **stratégie de l'entreprise**. Accepter la mise en œuvre de la GPEC n'est pas être obligatoirement en accord avec la vision stratégique de la Direction. Mais nous préférons l'anticipation, plutôt que de se retrouver devant un mur, et avoir à négocier un plan social...

Départ en retraite après 60 ans, la CFDT fait respecter l'accord société !

En octobre la CFDT avait posé une question en réunion des **Délégués du Personnel**, relative au départ en retraite de salariés après 60 ans à qui la Direction faisait signer un document pour qu'ils accomplissent leur **préavis de départ travaillé**.

La Direction s'appuyait sur un récent accord de la branche Métallurgie qui rend le préavis travaillé. Mais pour la **CFDT** c'était **en contradiction avec l'accord société**

d'Eurocopter de 1992 qui prévoit qu'après 60 ans le **préavis est payé et non travaillé**. La Direction ne pouvait donc pas appliquer une **disposition moins favorable** que l'accord société.

En octobre la direction considérait elle, que la convention collective était plus favorable aux salariés ??? **Elle est aujourd'hui revenue en arrière et les salariés ne feront plus le préavis travaillé**. Cela concerne les salariés dont le préavis démarre le 1^{er} décembre, comme ceux actuellement en préavis !!! Le **sens de l'action de la CFDT**, c'est de faire reconnaître les droits des salariés.

La CFDT défend l'avenir des ensembles mécaniques à Marignane !

Lors du CE du 23 novembre, la **CFDT** a été la **seule** organisation syndicale à défendre le projet d'optimisation du débit matière aux ensembles mécaniques. Le projet permet

de libérer de la place sur le site en vue de l'extension des activités « **ensembles mécaniques** » qui sont au **cœur de notre métier**. Notre responsabilité, c'est soutenir les projets qui permettent le développement de l'emploi à fortes compétences sur notre site.

Réorganisation du BE...

La **CFDT** a soutenu en CCE la nouvelle réorganisation présentée par son « nouveau patron » **Jean-Brice DUMONT**. Les évolutions proposées vont dans le bon sens et elles ont un accueil plutôt positif « sur le terrain ». Au-delà, il nous paraît important de soutenir le chef du Bureau d'Etudes, car il y a eu beaucoup trop de changements en peu de temps. Sur 5/6 ans, nous avons eu les départs de

Bernard RONTANI, Guillaume FAURY et Jean-Michel BILLIG !

S'il est loin le temps du chef du BE qui passait le soir derrière les planches à dessin pour rajouter « sa touche personnelle », il n'en demeure pas moins que ce poste nécessite de la stabilité pour assurer une **meilleure motivation des équipes** et une **meilleure cohérence des décisions**. C'est notre vision !

Enfin tout arrive et nous distribuerons le résultat de **l'enquête sur le temps de travail et les charges de travail** la semaine prochaine ! A suivre... ☺