

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

-0,3 % en Juillet

(Sur 1 an : + 0,9 %)

- 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 29/08/13 :

- Parité € / \$: 1,331 ↗

- Baril pétrole : 108,83 \$ ↗

- 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° 84 – Marignane – La Courneuve (Aout - Septembre 2013)

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



Rentrée contrastée à Eurocopter et +

Nous sommes partis en congés rassurés et confiants avec l'autorisation de vol retrouvée pour l'EC225 en Mer du Nord. Malgré tout, la pression est restée forte pour les équipes mobilisées tout l'été pour permettre à nos clients les remises en vol effectives de leurs appareils.

La rentrée est malheureusement marquée par un accident de 332 L2, et une nouvelle mise au sol de toute la gamme Super Puma. Nous avons tenu à saluer officiellement dans notre déclaration au CE de Marignane du 29 aout la mémoire des 4 victimes de cet accident (voir en page 4). Encore une fois, nul doute que notre entreprise mettra tout en œuvre pour connaître les causes de cet accident.

Le début de l'été a été marqué par l'annonce des changements de nom d'EADS en « AIRBUS Group », et d'EUROCOPTER en « AIRBUS Helicopters ». Au-delà des changements de noms c'est aussi une nouvelle stratégie et une réorganisation complète du groupe EADS qui se dessine. Vous trouverez page 3 de cette BUGADE les premières analyse de la CFDT EADS sur ces évolutions. Plus spécifiquement pour Eurocopter, le changement de nom peut avoir ses partisans et détracteurs. C'est la fin d'une marque qui après 20 ans d'existence avait une reconnaissance mondiale. Certains trouvent que « l'Euro » d'Eurocopter fait trop européen (et alors ?), d'autres trouvent qu'un nom composé AIRBUS Helicopters ne facilite pas la communication... Bénéficierons-nous de « l'apport d'AIRBUS », sans perdre notre identité, seul l'avenir le dira...

Le bilan des congés d'été, fait au CE de Marignane, a mis en évidence un doublement des effectifs présents les

semaines 31 et 32 par rapport à 2012. A cela, il faudrait prendre en compte tous les salariés à qui on a demandé de modifier leurs congés au dernier moment. Cela remet en cause à notre sens, la fermeture obligatoire les 2 semaines d'été... La Direction en tiendra-t-elle compte en 2014 ?

Un site internet et intranet Eurocopter va être ouvert le 19 septembre, journée européenne sur le covoiturage. Pour la CFDT qui défend le covoiturage comme solution alternative et complémentaire aux problématiques de transport, cela va dans le bon sens.

Lors du CE de fin juin, il avait été annoncé le remplacement des badges des salariés d'Eurocopter pour les mettre en conformité avec le standard EADS. Patatras, en juillet, on apprend le changement de nom... Que faire ? Les distribuer ou pas ? La décision n'est pas prise. Pourrions-nous garder nos vieux badges Eurocopter en souvenir avant de passer à « AIRBUS Helicopters » ? Pour information, le changement de nom de France Telecom en ORANGE a coûté 200 millions d'€. Cela prouve au moins encore une fois qu'il y a de l'argent dans EADS pour ce changement de nom, le rachat d'actions à LAGARDERE, mais un peu moins pour l'intéressement des salariés... Cela a été rappelé par la CFDT lors du dernier Comité National EADS France (voir déclaration sur l'intranet CFDT et sur le blog) avec Marwan LAHOUD, numéro 2 d'EADS, pardon d'AIRBUS Group !

Pour finir, nous vous souhaitons une bonne rentrée et espérons que vous avez passé de bons congés.

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

Pour une CFDT Eurocopter critique,
exigeante, constructive, autonome

Les stratégies absurdes. Comment faire pire en croyant mieux faire ! (*)

Un club de football met à l'amende un de ses joueurs au motif qu'il rend trop souvent la balle à l'adversaire. Résultat : il ne la passe plus à personne. Un patron décide d'organiser une compétition permanente entre ses salariés. Résultat : une partie d'entre eux commencent à saboter le travail de leurs collègues. Constatant que certains patients victimes de graves complications cardiaques décèdent régulièrement au bloc opératoire, une clinique fixe un quota maximal de "pertes" à ses chirurgiens. Résultat : lorsqu'ils approchent du chiffre fatidique, les chirurgiens refusent d'opérer. Une école décide de sanctionner financièrement les parents dont les enfants arrivent en retard le matin. Résultat : le nombre des retardataires se multiplie...

Le point de départ de ces histoires est presque toujours le même : la nouvelle **idéologie managériale** et ses méthodes, ses **indicateurs de performance**, ses dispositifs d'incitation et de sanction. **L'esprit humain** est plus **rationnel**, plus stratège encore que les **indicateurs** les plus astucieux. Ce que montrent les exemples présentés dans ce livre, c'est que l'on ne gagne jamais à réduire les autres à un **comportement binaire**. La carotte et le bâton suffisent peut-être pour faire avancer un âne récalcitrant (et encore...), mais les hommes, eux, s'arrangent souvent pour **attraper la carotte et éviter le bâton** tout en faisant **croire le contraire**.

Si les incitations décrites dans ce livre en viennent à échouer, c'est parce que les individus calculent beaucoup plus et souvent beaucoup mieux que nos **subtils stratèges en management**. Leur liberté de manœuvre, leur imagination, leur capacité d'innovation dans les domaines de l'esquive, de l'évitement ou de l'insoumission astucieuse donnent le vertige.

La négociation de l'accord EADS sur la mixité professionnelle en phase finale...

La négociation sur l'accord EADS sur la **mixité professionnelle** est en phase finale avec une dernière réunion le 12 septembre. S'il reprend ou améliore un certain nombre de mesures existantes dans le précédent accord (mesures **enfants malades**, suivi de carrière suite à **congé maternité**, etc.) il intégrera les nouvelles dispositions légales avec notamment l'obligation de la mise en place de **plans d'actions concrets sur l'égalité salariale entre hommes et femmes** à âge égal, formation égale, compétences égales. Au niveau global EADS en intégrant

Voilà un livre que tout économiste, apprenti économiste, spécialiste en ressources humaines, chef du personnel, ingénieur, syndicaliste, patron, Président de la République et conseiller du président de la République devraient lire. Et que les micro-économistes qui croient aux **vertus des prix**, des **incitations**, des **récompenses**, des **indicateurs**, du "travailler plus pour gagner plus" devraient apprendre par cœur, pour éviter de continuer à écrire trop souvent des bêtises.

Vous pensez qu'en payant les **donneurs de sang** ils seront plus nombreux ? Eh bien non, parce que vous allez dégoûter les donneurs motivés sans forcément motiver les non-donneurs. Vous estimez qu'en **payant les gens au mérite**, ils travailleront mieux ? Eh bien non, ou pas toujours: parce que certains joueront les passagers clandestins, que les bons travailleurs veilleront à faire juste un peu mieux que les autres et que, "*après le réconfort* [la prime], *on arrête l'effort*".

S'appuyant chaque fois sur des études (généralement américaines) approfondies, Maya Beauvallet nous explique tout cela d'une manière limpide. Et elle nous montre que ces **comportements contre-intuitifs** s'expliquent très bien de façon logique. Ce ne sont pas les comportements qui sont absurdes, mais les raisonnements partiels dans lesquels **on oublie que l'homme est un animal social**, et que ses **comportements sont à la fois intéressés et sociaux**.

Bonne lecture...

(*) *Les stratégies absurdes. Comment faire pire en croyant mieux faire*, par Maya Beauvallet Ed. du Seuil, 2009.

Pour poursuivre le débat, contacter [Didier HACQUART](mailto:Didier.HACQUART@cfdt.fr), Coordinateur CFDT EADS.

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

toutes les entités AIRBUS, EUROCOPTER, ASTRIUM, CASSIDIAN, ATR, etc., des **disparités de salaires** inexplicables entre les hommes et les femmes sont mises en évidence sur la **population des compagnons**.

Lors de la **déclinaison de l'accord à Eurocopter**, il importera de déterminer s'il y a une catégorie de salariés (compagnon, technicien, cadre) avec des disparités de salaires entre les hommes et les femmes « inexplicables a priori ». Au-delà des écarts salariaux, l'accord prévoit un certain nombre de mesures pour **l'évolution de carrière** des femmes et **l'accès aux responsabilités** au même titre que les hommes. A suivre !

Bons scolaires du CE : La CFDT rappelle sa proposition de pouvoir utiliser les bons scolaires dans le magasin de son **choix** et pas seulement à la papèterie du CE. La CFDT s'interroge toujours, comme chaque année, de **l'absence d'appel d'offre** pour le choix de la papèterie du CE pour un **marché captif** de plusieurs dizaines de milliers d'€. Qu'en pense le Commissaire aux Comptes qui examine la gestion du CE ?

EADS devient « AIRBUS Group » : changement de nom mais aussi d'organisation...

La CFDT a pris acte de la décision des actionnaires d'EADS le 30 juillet de changer le nom du groupe en « AIRBUS group » et de procéder à sa réorganisation.

Ces changements s'inscrivent à priori dans la stratégie telle que l'a exprimée TOM ENDERS dont la principale priorité est « l'amélioration des performances financières et la création de valeurs pour nos actionnaires » (10% de marge en 2015). [Cette stratégie](#) se décline en effet depuis plusieurs mois avec la **restructuration des sièges sociaux** d'EADS et leur transfert sur Toulouse, la [réorganisation de la gouvernance](#) avec la diminution du poids des Etats Français et Allemands, etc.

De plus amples informations doivent être données aux partenaires sociaux dans les différentes **Instances de Représentation du Personnel** avec un premier Comité d'Entreprise Européen EADS le 10 septembre. Dans l'attente, ces annonces et déclarations appellent d'ores et déjà un certain nombre d'interrogations :

- Vers quel **modèle d'entreprise** nous dirigeons-nous ? Est-ce un **modèle centralisé** type ex AEROSPATIALE mis à la « sauce européenne » avec des divisions Avions, Hélicoptères, Défense ? Quel niveau d'autonomie ces entités garderont-elles ? Que signifie un modèle d'entreprise « **plus intégré** » ?
- Quel est l'avenir des entités constituant aujourd'hui **EADS France** dans le futur schéma ? Jusqu'où ira l'intégration ? Quels sont les **doublons** identifiés ?
- Quelle est la **réelle pertinence** du regroupement d'**ASTRIUM, CASSIDIAN et Airbus Military** dans une entité « **AIRBUS Defence & Space** » ? L'**A400M** pourra-t-il réellement évoluer sans le soutien technique « d'**AIRBUS avions** » ? N'est-ce pas un retour en arrière

Petite (quoique ?) réflexion de rentrée sur le X4 et le X9...

Le développement du X4 est assuré grâce au « **grand emprunt** » financé par le gouvernement français pour aider l'Industrie. La contrepartie est un « **juste retour** » sur le sol français en termes d'activité et d'emploi. Pour le X4, cela concerne Eurocopter et un certain nombre d'équipementiers français. Pour autant, nos collègues d'ECD « participent » au X4 en raison du découpage industriel de nos activités entre la France et l'Allemagne.

Le X9 a été présenté par notre ancien PDG comme un « appareil allemand » développé à Donauwörth dans le nouveau « Systemhouse », suite au financement du

par rapport au précédent rattachement d'**AIRBUS Military** à **AIRBUS** suite à des difficultés techniques ?

- Quelles sont les « **synergies** » attendues par la Direction dans les **activités transverses** comme les Achats, les RH, l'Informatique, la Finance, etc. de la future entité issue d'**ASTRIUM-CASSIDIAN-AIRBUS Military** ? Quel est l'impact sur l'**emploi** ?
- Comment sera gérée la partie **Défense nucléaire (M51)** de cette future entité sous la responsabilité d'un CEO Allemand ? Quelle est la position de l'**Etat Français** sur ce sujet ?
- Une renégociation de « **l'accord de méthode relatif aux procédures et à la gestion des problèmes d'emploi au sein des Sociétés du Groupe EADS en France** » est programmée pour être bouclée entre le 4 et le 16 septembre... Certes, les évolutions législatives récentes imposent une remise à niveau de cet accord. Mais pourquoi tant de précipitation ? Y aurait-il un rapport avec les questions précédentes ?

Si le groupe EADS doit s'adapter aux baisses des budgets de défense notamment en Europe, il ne doit pas pour autant ne mettre en avant que les seuls actionnaires. Cela a été rappelé par la **CFDT** lors du [Comité National EADS France du 18 juillet 2013](#).

L'Industrie Aéronautique est un des rares secteurs qui prospère actuellement en France et en Europe. EADS en est l'acteur majeur au travers de ses différentes entités, de ses **sous-traitants** et **fournisseurs**. Pour la **CFDT**, les dirigeants qui élaborent la future stratégie ne doivent pas oublier les **fondamentaux de l'entreprise** : les gammes **AIRBUS, ATR et Eurocopter**, les satellites, les fusées **ARIANE**, les **salariés** ! Ce sont ces fondamentaux qui ont conduit aux **succès** d'EADS.

Le 26 aout 2013

développement par l'état allemand comme pour le X4 en France. L'argument est totalement **cohérent** et **ne souffre pas de critiques**, sauf que..... Pour le X4 il s'agit de plus de **300 millions d'€** et pour le X9 de **15 m€** avec une hypothétique enveloppe supplémentaire du même montant mais pas avant 3 ans ou 5 ans.

Pour la **CFDT**, nous ne remettons pas en cause le partage équitable des charges entre les différents sites français et allemands. Pour autant, les arguments pris par les uns s'appliquent aux autres et nous demandons à nos dirigeants à que nous soient présentées **les vraies raisons** de leurs choix. Nous ne pouvons accepter des « **vrais-faux arguments** ». C'est une **question de confiance** et de **respect des représentants des salariés** et des **salariés eux-mêmes** qu'ils soient français, allemands ou autres.

Déclaration de la CFDT au CE de Marignane du 29 août 2013 : Eurocopter devient « AIRBUS Helicopters »

Notre première pensée va aux **4 victimes** de l'accident du Super Puma 332 L2 en Ecosse le 23 août dernier. C'est une **nouvelle épreuve** que doivent affronter nos clients et notre entreprise. Les **salariés d'Eurocopter** mettront encore toute leur énergie pour y faire face. A nouveau, il faudra **tirer toutes les leçons de ces difficultés**.

L'été 2013 a été marqué par l'annonce de la réorganisation du groupe EADS et le changement de nom en « **AIRBUS Group** ». Pour notre entreprise, c'est la **fin d'Eurocopter** dont nous avons fêté les **20 ans** en 2012, pour devenir « **AIRBUS Helicopters** » le 1^{er} janvier 2014. Au-delà du changement de nom d'Eurocopter qui était une marque **mondialement reconnue**, c'est un changement profond de **l'organisation** du groupe EADS qui se profile. C'est une déclinaison de la nouvelle **stratégie** des dirigeants « d'AIRBUS Group » orientée « **création de valeur pour l'actionnaire** ». Pour la **CFDT**, au niveau d'Eurocopter, il importe que l'entreprise puisse continuer à se développer avec des **nouveaux produits** tout en **maitrisant sa croissance**.

Le site de Marignane est le **cœur historique** de notre entreprise où est capitalisé une très grande partie du **savoir-faire** d'Eurocopter. Pour faire face à la croissance, il

La CFDT a signé l'accord EADS sur dispositif intergénérationnel.

Comme évoqué dans la BUGADE de juillet, il s'agit d'un accord senior qui intègre les nouvelles dispositions légales sur le « contrat de génération ». La nouveauté c'est que l'ancien accord sur la seconde partie de carrière intègre désormais des mesures en faveur de l'embauche des **jeunes** et leur accompagnement dans l'entreprise avec notamment la mise en place d'un référent, d'un livret et parcours d'accueil, etc.

Au-delà des aspects techniques, cela relève d'une philosophie qu'a toujours défendue la **CFDT**. Il ne faut **jamais opposer les générations entre-elles**. Les **seniors ont été jeunes, et les jeunes seront un jour seniors à leur tour !** La richesse de l'entreprise, c'est aussi la **mixité des générations** et la transmission du savoir-faire. Si les uns apportent leur **expérience**, les autres apportent leurs **nouvelles idées**.

Inondations et toiture écroulée aux Florides...

Suite aux violents orages du 29 juillet 2013, 100 m² carrés de toitures se sont écroulées aux Florides dans un bâtiment de DAHER aux Florides. Il n'y a eu heureusement **que des**

faut des **moyens adaptés**. Il est temps de clarifier aujourd'hui l'avenir du futur **Marignane Development Center (MDC)** avec un planning précis. Les salariés d'Eurocopter sont en droit d'attendre, qu'ils soient Directeurs, Ingénieurs, Techniciens ou Compagnons, des conditions de travail dignes du **premier hélicoptériste mondial**, notamment en termes de m² et quelles que soient les conditions météorologiques (froid, chaud, pluie, etc.)...

Qui dit nouvelle société, dit certainement **nouvelles pratiques sociales** ? Les organisations syndicales savent se mobiliser pour défendre l'entreprise auprès des pouvoirs publics tant au niveau local que national. Cela est le cas de la **CFDT** que ce soit pour défendre le **X4** dans le cadre du **grand emprunt**, pour le **TER** auprès de la SNCF et du **Conseil Régional**, des élus Maires et Députés pour les problématiques de transports, parkings et autres, ainsi qu'auprès des **Ministères** et des **Préfets et Sous-Préfets**. Il importe en retour que la Direction s'appuie, **sans sectarisme**, sur toutes les organisations syndicales, qui œuvrent dans **l'intérêt de l'établissement et de l'entreprise**. Elle ne doit pas s'amputer au nom de **vieilles pratiques**, de la **richesse** que peuvent apporter les partenaires sociaux.

Pour la **CFDT**, l'évolution du groupe Eurocopter ne pourra se faire que dans le cadre d'un **dialogue social rénové** et par **l'écoute des salariés** ainsi que par la **reconnaissance de leur travail et de leurs compétences...**

L'accord rappelle s'il en était besoin (?) qu'un salarié ne doit **pas être pénalisé** par son âge pour son suivi de carrière. Cela concerne aussi bien les **salaires** que les **promotions**, la **formation** ou la **mobilité**. Le suivi de la **santé des salariés après 50 ans** est un autre aspect important de l'accord. Une commission de **maintien dans l'emploi et le reclassement** sera créée dans chaque établissement.

La Direction d'EADS a reconduit les **mesures d'âge** existantes dans le précédent accord, pour des **départs anticipés** dans l'attente des futures dispositions légales sur la **pénibilité**. Ces mesures aujourd'hui essentiellement liées au **travail en équipes fixes de nuit** ne concernent que **très peu de salariés**. La **CFDT** a obtenu que le point soit rediscuté dès que les dispositions légales seront connues et donc avant la renégociation de cet accord dans 3 ans. La mise en place d'un **compte pénibilité** comme il semble se dessiner, concernera un certain nombre de salariés d'EADS.

dégâts matériels, y compris des **pièces de rechange** Eurocopter pour nos clients.

Certes ce n'est pas de la responsabilité directe d'Eurocopter, sauf pour les pièces dans le magasin, mais espérons que tout est mis en œuvre pour revoir la solidité du bâtiment dans son ensemble.