

Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

-0,5 % en Janvier

(Sur 1 an : + 1,2 %)

- Plafond Sécurité Sociale

Plafond annuel : 37032 €

Plafond mensuel : 3086 €
(01/01/2013)

- 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 (01/07/2013) :

Horaire brut : 9,43 €

Mensuel : 1430,22 €

- Mini mensuel Eurocopter :

1625 € au 01/01/12

- Chômage : 3 132 600 (10,3% population active)

Valeurs au 01/03/13 :

- Parité € / \$: 1,3003 ↘

- Baril pétrole : 91,83 \$ ↘

- 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° 79 – Marignane – La Courneuve (Mars 2013)

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



Accord national sur la sécurisation des parcours professionnels, politique salariale 2013 et +

L'accord National Interprofessionnel sur la **sécurisation de l'emploi** et des **parcours professionnels** alimente les débats et fait couler beaucoup d'encre. Au-delà des polémiques, cet accord, comme d'autres précédemment, fait évoluer le **dialogue social** en France en redéfinissant la place des acteurs sociaux dans le débat démocratique. La vraie question sous-jacente est celle posée par ce qui doit relever de la **décision politique**, et ce qui doit relever de la **négociation collective** ?

Chacun est en droit de critiquer l'accord, encore faut-il le faire de **manière objective** en regardant la **réalité du terrain** et ce qui se pratique, parfois depuis des années ! Par exemple l'article sur la **mobilité géographique** qui serait « facilitée » fait polémique. Rappelons qu'il faut un accord négocié sur les conditions de mobilité, alors qu'aujourd'hui nous avons quasiment tous des **clauses de mobilité** dans nos **contrats de travail** applicables dès aujourd'hui et « sans encadrement »...

Ainsi, beaucoup de points nécessitent un **accord majoritaire**, c'est-à-dire **signé** en final par des organisations syndicales qui représentent au moins **50 % des salariés**. Ce n'est pas rien, et cela suppose de la part des entreprises une **vraie négociation**. Il appartiendra aussi aux organisations syndicales qui « crient au loup » au niveau national de prendre leurs responsabilités dans les **situations concrètes** qui concernent leur entreprise...

La CFDT sera vigilante aussi sur toutes les **interprétations de l'accord** qui pourraient être faites. Il ne faut **pas faire de l'accord ce qu'il ne dit pas** tout comme les Directions ne pourront pas prendre les points qui les intéressent en **oubliant** ce qui les dérange ! Il s'agit bien d'un accord

sur la **sécurisation de l'emploi**. Les différentes mesures sont faites pour **préserver l'emploi** dans un contexte de **difficultés économiques**. Les Directions ne peuvent pas se prévaloir de l'accord **quand tout va bien** !

Nous ne prétendons pas que tout est parfait. L'accord résulte d'une négociation. Pour autant nous sommes **prêts à en débattre** avec qui le souhaite et n'hésitez pas à nous interpeller ! C'est le débat qui enrichit la réflexion.

Après l'actualité nationale, il nous faut parler d'Eurocopter ! Les comptes ont été publiés le 27 février. Les **indicateurs sont dans le vert** et la **politique salariale 2013** ne peut que s'ouvrir sous les meilleurs auspices... La Direction veut engager en même temps une **négociation sur le temps de travail des cadres et l'emploi**. Avant la réunion du 8 mars, nous rappelons dans cette BUGADE quelques réflexions et positionnements sur le sujet !

L'action syndicale s'inscrit dans la durée. Nous essayons chaque mois de vous informer et de vous donner des éléments **d'analyse et de réflexion** pour mieux comprendre notre entreprise et sa stratégie. L'action syndicale passe aussi par des **prises de position** dans les différentes instances que sont les CE, CCE, etc. tant au niveau d'Eurocopter que d'EADS. Nous les assumons totalement et elles sont publiques. N'hésitez pas à retrouver tous ces éléments sur notre **blog internet** ou sur le **site intranet**. N'hésitez pas non plus à nous interpeller. Nous ne sommes pas là pour vous expliquer ce qui est bien pour vous, mais pour être vos porte-paroles, et pour apporter à la Direction un autre éclairage !

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

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



Managers au taquet cherchent un peu d'air... (*)

La pression financière et la réduction des délais de réaction ont modifié le rôle traditionnel du cadre.

Le temps du management et la disponibilité qu'il requiert ne sont pas suffisamment pris en compte dans la **charge de travail** de ceux qui encadrent. Fréquence des interruptions, gestion des imprévus, gabegie informationnelle... Beaucoup de cadres se plaignent d'une **charge de travail excessive**, au sens où elle empiète sur leurs missions. Certes, le métier de cadre impose de la **souplesse** : diversité de ses activités, discontinuité du travail... La nature même des responsabilités impose une certaine ubiquité. Etre cadre, c'est savoir gérer les porosités, la pluridisciplinarité des activités, organiser le travail, résoudre les problèmes, déminer au quotidien... autant de fonctions managériales.

Ce qui est en débat est le **niveau de pression** désormais atteint. Ce n'est pas nouveau, mais ce phénomène, global, est **intensifié depuis une quinzaine d'années**. Pourquoi ce qui était acceptable hier est devenu pesant ? Les pratiques de management ont changé : **logiques bureaucratiques, invasion technologique** au quotidien, **multiplication des projets, éloignement des lieux de décisions**... La pression financière et la réduction des délais de réaction impactent le rôle traditionnel du cadre. Si le manager n'est pas à la base du projet d'entreprise, comment peut-il manager ? Les cadres dénoncent ainsi un

Implantation du futur BE de Marignane, la décision est reportée !

Lors du **CCE du 26 février**, la Direction devait présenter le nouveau « Site development Plan » avec l'**implantation du nouveau BE**. Mais la décision qui devait être prise au plus haut niveau la veille du CCE a été reportée...

Il ne faudrait pas que le nouveau BE soit **victime des panneaux solaires** du parking P2, car il semble que cela soit le **nœud du problème**. Si la CFDT défend le solaire

Commission économique du CCE du 26 février et le X4...

Lors de la réunion de la commission économique du CCE, il a été rappelé les principes des CCAP (« cœurs de métiers ») pour l'**appareil X4**. Rappelons que le X4 est développé en partie grâce au « **grand emprunt** » et donc des fonds du gouvernement français.

grave rétrécissement de leur autonomie. Ils sont mobilisés en continu sans recul ni marge de manœuvre.

Or, la **surcharge** ralentit l'activité alors que les marges de manœuvre développent la réactivité et la créativité. Comment alors redonner de l'autonomie aux cadres dans une activité sous contrainte ? Comment manager les temps du travail ?

Les réponses actuelles portent sur le **temps hors travail** : des compensations financières (compte épargne temps, ...), sur la réduction des trajets (déplacement des bureaux, travail à distance...) ou des aménagements divers (crèches d'entreprise, aides de garde...). Autant d'**amortisseurs** qui ne sont pas des régulateurs. Il faut **négoçier sur la charge réelle de travail** et sur son **organisation** pour envisager les moyens d'une certaine autonomie. **Négoçier** des temps réguliers de dialogue professionnel sur l'**organisation et la charge de travail**, négocier un **droit au repos** et à la **déconnexion**, c'est protéger les managers, leurs collaborateurs et préserver les équilibres, de même que d'aider les managers à **prendre du recul** et à réfléchir en permanence sur leur façon d'agir.

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

(*) Article de la [CFDT Cadres](http://www.cadrescfdt.fr) du 04/02/2013 <http://www.cadrescfdt.fr>

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

dans son principe, elle regrette le **manque de vision et d'anticipation** sur le développement de notre établissement. Comme nous l'avons déjà écrit, n'aurait – il pas été plus judicieux de prévoir le **parking à étages sur le P2** plutôt que sur le P1 avec éventuellement du **solaire au dernier étage**, tout en intégrant l'implantation du futur BE tel qu'il avait été annoncé il y a quelques mois ?

Espérons que tout cela ne fera pas prendre trop de mois de retard au projet et surtout que cela ne soit pas l'occasion de le remettre en cause...

Le découpage des tâches entre la France et l'Allemagne doit tenir compte d'une part de la **particularité du financement** avec un « juste retour du travail en France » et des principes de la **politique industrielle d'Eurocopter**. Pour la **CFDT**, il importe que ces principes s'appliquent tant pour le **développement** que pour la série, et pour tout nouvel appareil et donc aussi le « **X9 allemand** ». A suivre, car le débat est loin d'être clos !

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

Contact : ma-cfdt.syndicat@eurocopter.com

« Primes non monétaires »

Lors du Comité d'Entreprise Européen de juin 2012, la Direction avait présenté son projet de « récompenses non monétaires » (bons d'achat par exemple) aux salariés. Cela avait l'objet d'un article dans la [BUGADE de juillet](#). Si nous ne pouvons pas être contre « un plus pour les salariés »,

Risques Psychosociaux à Eurocopter, la CFDT, ne relâche pas la pression !

La CFDT a toujours soutenu la démarche RPS dans l'entreprise sur les risques psychosociaux. Si en 2011, un certain nombre de secteurs avaient été identifiés en rouge sur cette problématique, la CFDT s'était étonnée que « miraculeusement » tout était passé à l'orange en 2012 (voir [BUGADE d'octobre](#))...

Au-delà, et notre enquête sur [le temps de travail et les charges de travail](#) l'a mis en évidence, il ne faut pas relâcher la pression sur ces problématiques.



Et les Florides ?

Le CE organise régulièrement des tombolas aux restaurants en fonction d'occasion particulières, comme cela fut le cas en

Février. Nous ne pouvons que saluer l'initiative. Il est cependant dommage que les salariés des Florides à Marignane aient été **exclus** de cette tombola.

CCE du 26 février la CFDT s'abstient sur la politique d'alternance !

La CFDT défend la formation en alternance et c'est parce qu'elle la défend, qu'elle s'est abstenue au bilan de la Direction au dernier Comité Central d'Entreprise (CCE) !

Si la Direction se félicite de remplir « quasiment » ses obligations légales, pour la CFDT ce n'est pas une victoire ! Plus décevant encore, c'est en final le **faible taux d'embauches des alternants** notamment **cols blancs**. La Direction s'était engagée en 2012 à mieux prendre en

Consultation des élus sur les parkings, mais pas sur le P&D !

La Direction a fait un nouveau point sur les parkings au CE de Marignane du 28 février. Les élus du CE devront se prononcer par un vote sur les aménagements et travaux prévus dans les prochaines semaines et prochains mois (parking P1 à étages, parkings Eurosud et Engelvin, etc.).

Pourquoi pas ? Mais il est tout de même surprenant de vouloir « mouiller » les élus du CE sur les désagréments subis par les salariés, alors qu'il n'y a jamais eu de réelles

concertations avec la Direction et qu'elle s'y est même refusée !

nous mettons en doute la méthode et les dérives que pouvait engendrer un tel système...

La CFDT demande aujourd'hui un peu plus de **transparence** sur ce dispositif alors que semble – t – il un certain nombre de récompenses, justifiées a priori, ont été distribuées. Le système y gagnera en **crédibilité**.

Pour la CFDT, les risques psychosociaux ce ne sont pas que des indicateurs. Derrières des « KPIs », il y a des **hommes et des femmes en souffrance**.

Il ne s'agit pas non plus de mettre en cause telle ou telle personne, mais bien de s'interroger sur **l'organisation du travail, les méthodes de management, l'évaluation des salariés, les conditions de travail** et autres. Le sujet est certes complexe, mais il y va de l'intérêt de l'entreprise et ce sujet n'est pas déconnecté de sa compétitivité. Tout le management doit en prendre conscience.

Nous rappelons que ce sont des **salariés d'Eurocopter** comme les autres qui contribuent par leur masse salariale au budget du CE.

Nous ne doutons pas que les gestionnaires du CE rectifieront cet « oubli » (penser aussi aux salariés à NHI, en 2x8, 3x8, etc.) la prochaine fois, grâce à « **l'amicale pression** » exercée par la BUGADE !

A suivre pour la prochaine tombola !...

compte nos alternants dans le processus de recrutement. Ils étaient souvent « oubliés », bien que formés par Eurocopter, et ils se retrouvaient au même niveau qu'un jeune postulant venant de l'extérieur. Parfois même, on ne leur proposait pas l'embauche tout en recrutant à l'extérieur.

S'il semble que les choses évoluent, les résultats restent peu probants, d'où le sens de notre abstention. **La CFDT s'engage à voter pour en 2014**, si l'alternance débouche sur un emploi en CDI à Eurocopter tant pour les cols bleus que pour les cols blancs !

Il semble par contre plus facile pour la Direction de vouloir un « **vote sur les parkings** », sujet certes très important pour notre quotidien, mais elle **refuse toute consultation des élus** sur un sujet **autrement plus sensible** comme les nouvelles classifications du P&D ([voir Bugade de février](#)) pour les **cadres**. C'est un système qu'il est prévu d'étendre aux **non-cadres** ! Nous rappelons qu'il s'agit de classer les salariés des « supers bons » au « vraiment pas très bons », avec la vraie problématique de l'objectivité des critères pour l'évaluation...N'y a – t – il pas un paradoxe ?



Politique salariale 2013 : Les indicateurs sont au vert !

Les **Négociations Annuelles Obligatoires** (NAO) à Eurocopter démarrent le 8 mars 2013 ! C'est une **obligation légale**. Ces négociations intègrent notamment celle de la politique salariale.

Quel est le contexte de la négociation 2013 ?

EADS a présenté officiellement ses comptes 2012 le 27 février. Les indicateurs sont au vert avec un EBIT en progression de 29 %. Pour Eurocopter, la **progression est de 20 % par rapport à 2011**.

Par ailleurs :

- Lors du projet de fusion EADS – BAe Systems en 2012, EADS était prêt à reverser **250 millions d'€** supplémentaires aux actionnaires.

- En 2013, EADS s'apprête à racheter jusqu'à 15 % des actions du groupe au profit de **LAGARDERE et autres, pour plusieurs milliards d'€**, alors que ce n'est que de la destruction de la trésorerie du groupe et que ce **rachat n'apporte strictement rien industriellement et socialement** à EADS.
- EADS et ses filiales bénéficient en France du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi**.
- MBDA a reversé plus de **525 millions d'€ de dividendes/ « décapitalisation »** à EADS au titre de sa participation dans ce groupe.

Rien ne s'oppose donc à ce qu'en 2013, la **politique salariale d'Eurocopter soit à la hauteur des attentes des salariés** fortement sollicités pour contribuer à ses succès et sa croissance ! Si EADS sait trouver de l'argent pour les actionnaires, elle doit en trouver pour les **salariés** qui sont la **véritable richesse** de l'entreprise. La politique salariale 2012 doit être la base de départ de négociation de la politique salariale 2013 !



Négociation sur le temps de travail des cadres...

Pour 2013, la Direction a informé les organisations syndicales par courrier qu'elle souhaitait négocier en même temps la **politique salariale**, de l'**emploi** et du **temps de travail des cadres**. Pourquoi pas ?

Nous avons rappelé dans cette BUGADE quel était pour la **CFDT**, le contexte d'ouverture de la **politique salariale 2013**. Pour l'**emploi**, la négociation doit s'inscrire dans la continuité de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (**GPEC**) négocié et signé fin 2012.

Si la Direction veut parler du temps de travail des cadres la **CFDT** tient à rappeler certains points :

- L'ensemble des **entités à EADS** sont à **211 jours** pour les Forfaits Jours
- Aujourd'hui, comme annoncé lors d'un CE en 2012, les cadres font déjà en **moyenne 217/218 jours**.
- Pour la **CFDT**, il est très différent de faire « **volontairement** » 218 jours en fonction des charges de travail, que d'être « **forcés** » à les faire, sachant qu'aujourd'hui, ils ont toute la flexibilité de se **faire payer les jours**, de les **recupérer** (plus ou moins facilement) ou de les capitaliser pour le **CET fin de carrière** avec un **abondement de 30 %**.
- La **CFDT** rappelle les résultats de son [enquête sur le temps de travail et les charges de travail](#) qui met en avant :
 - o Des problématiques de **stress**
 - o De **surcharges**

- o D'**organisation du travail**
- o De **reconnaissance du travail accompli** (évaluation objective)
- o De conflits entre la **vie professionnelle et la vie personnelle**
- o D'impact des nouvelles technologies (NTIC) dans le quotidien et hors du temps de travail (**droit à la déconnexion**)
- o Des demandes pour le **télétravail**, (voir tracts de la [CFDT EADS](#))
- o Etc.

- Pour la **CFDT** il ne faut pas **opposer les salariés** qui souhaitent plus de **temps libre** et ceux qui souhaitent **augmenter leur revenu**. Le système apporte cette **flexibilité** en intégrant celle de ceux qui préparent leur **fin de carrière**.
- Pour la **CFDT**, **allonger le temps de travail**, c'est aller à **l'encontre de l'emploi**
- La **CFDT** rappelle que les **cadres L4** ont vu leur part variable augmenter sans accroissement de leur temps de travail. Les **non-cadres** dans l'accord SAFE n'ont pas eu d'augmentation du temps de travail (hors 2 jours de CETC majorés à 35 %)
- Nos collègues **Allemands** ont une autre approche du **travail et du temps de travail** qui devrait inspirer nos dirigeants et les cadres français.

Si la **CFDT** abordera la négociation **sans dogmatisme**, la Direction doit en faire de même ! Par le résumé de notre vision, au-delà du temps de travail, il y a de **nombreux sujets** à aborder qui concernent aussi bien **les cadres L5, les L4 et les non-cadres**, sans oublier les **astreintes** en suspens depuis plus d'un an !

A suivre le **8 mars** jour de lancement de la négociation...