

## Tableau de Bord

- Prix : Insee (hors tabac)

+0,3 % en Décembre

(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 01/02/13 :

- Parité € / \$ : 1,36211 ↗

- Baril pétrole : 97,54 \$ ↗

- 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](mailto: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° 78 – Marignane – La Courneuve (Février 2013)

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



## Intéressement, Participation, salaires, parkings et +

Tous les salariés ont pu apprécier le discours de notre PDG sur les **bons résultats** en termes de chiffres d'affaires, de livraisons et de prises de commandes en 2012. Les perspectives pour 2013 sont aussi à l'optimisme.

Certes le tableau est assombri par les difficultés que nous traversons sur l'**EC225**, mais encore une fois, nous ne doutons pas que les ingénieurs, techniciens, compagnons fortement mobilisés sur ce problème résoudront ce problème technique dans les meilleurs délais.

L'actualité nous démontre avec la flotte des **Boeing 787** au sol, que l'Aéronautique n'est pas une industrie comme les autres, et que nul constructeur n'est à l'abri de problèmes, malgré tous les essais faits en amont.

Comme nous l'évoquons dans cette **BUGADE**, les salariés attendent un juste retour de leurs efforts pour l'**Intéressement et la Participation**, comme pour la **politique salariale 2013**. Il appartient à la Direction d'en tenir compte, et les marges de manœuvre existent comme nous le démontrons par ailleurs.

Le problème majeur rencontré quotidiennement par les salariés qui n'ont pas droit au sésame pour rentrer sur le site, est celui des **parkings**. Il n'est pas nouveau, mais la situation ne s'améliore pas malgré toutes les créations des P4 et P5 et l'extension du P10, la gare VAMP, etc. La situation devient urgente avant un problème grave.

L'actualité sociale nationale concerne l'accord interprofessionnel du 11 janvier signé par la CFDT, la CGC et la CFTC sur la **sécurisation de l'emploi**. Cet accord peut faire débat, mais pour que ce débat soit objectif il faut qu'il soit **argumenté** sur

des **éléments factuels**. Nous vous conseillons de consulter le site de la CFDT : <http://www.cfdt.fr>

Par rapport à un point sensible de l'accord qui est celui de la **baisse du temps de travail et du salaire pour maintenir l'emploi**, nous rappelons qu'à la fin des années 80, nous sommes passés à Eurocopter (ex AEROSPATIALE) de 37 heures à 36 heures avec **perte de salaire** sans que l'emploi soit totalement maintenu... Ceux qui crient au loup aujourd'hui au niveau national, l'ont déjà accepté localement avec moins de garanties... C'est aussi ce qui se pratique couramment en Allemagne, et l'exemple emblématique est celui de Volkswagen, constructeur cité aujourd'hui en exemple après avoir connu une phase difficile...

Ceci dit, nous avons la chance dans l'Aéronautique d'être un **secteur industriel épargné par la crise et créateur d'emplois** en France et en Europe. Si nos dirigeants trouvent toujours que la rentabilité n'est pas suffisante, nous leur rétorquons pour qui ? Sur quels critères objectifs et rationnels se basent-ils ? Y-a-t-il un lien avec leur rémunération personnelle basée sur l'EBIT ? Certes, il faut que l'entreprise soit bien évidemment rentable pour se développer, mais sa politique ne doit pas être guidée par le **cours de l'action en bourse** et la recherche absolue des **10 % et plus** de rentabilité. Pour que l'entreprise se développe, il faut au contraire donner aux **ingénieurs, techniciens, compagnons** les moyens de travailler et **d'exprimer leurs compétences**. Il faut leur offrir de bonnes **conditions de travail**, et laisser exprimer leur **intelligence** en ne la bridant pas !

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

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

## **Pourquoi il faut vous rebeller au travail (\*)**

Le mot rébellion est connoté négativement, c'est l'opposition frontale à l'autorité, parfois sans raison. Pour Isabelle Méténier et Hamid Aguni (\*) **le rebelle a une dimension positive**, il sait **s'adapter et réagir** aux abus d'autorité. Ces auteurs du livre « la rébellion positive » ne veulent pas promouvoir une remise en cause systématique de l'autorité, mais plutôt inciter tout un chacun à **réagir aux franchissements de la ligne jaune**, à **ne pas tout accepter**, à **ne pas se perdre**. On peut aller voir sa hiérarchie pour parler et si elle refuse, on peut partir. Certaines personnes ne disent rien, encaissent, mais somatisent. D'autres finissent dans le **burn out**. Le risque principal qu'encourent les individus c'est d'entamer le seul capital qu'ils ont in fine : **l'estime de soi**.

Dans son activité de dirigeant d'un centre de bilan de compétences, **Hamid Aguni** observe un **mal être** très important chez les personnes qu'il reçoit. Les raisons sont bien sûr multiples. Ce qu'il constate, c'est un phénomène **d'auto-dévalorisation** important, de **perte de confiance en soi**. Cela s'accompagne parfois de **difficultés à prendre des décisions**, à oser les formuler. Des personnes mécontentes de leur situation n'arrivent même plus à formuler des questions simples comme "faut-il que je change de poste ou non ?"

**N'est-on pas allé trop loin aujourd'hui dans la volonté de s'épanouir à tout prix au travail ? Ne crée-t-on pas ainsi de la souffrance, quand l'acceptation du caractère contraignant de la vie professionnelle aiderait à mieux la supporter ?** Si le salarié offre un **service de travail**, il en attend et il a le droit d'en attendre un retour, que ce soit de la **reconnaissance, un salaire, une promotion**. Les gens ne travaillent pas pour faire plaisir à leur employeur. Les

## **Temps de travail et charges de travail, suite...**

L'enquête sur le **temps de travail** et les **charges de travail** menée à Eurocopter résulte d'une action menée au niveau de la CFDT EADS chez AIRBUS, CASSIDIAN, ATR, AEROLIA, EADS France, etc. Elle est aujourd'hui finalisée avec près de **3900 réponses**. On retrouve globalement les mêmes problématiques dans chaque entité d'EADS. Il y a aussi des véritables **attentes des salariés**, sans oublier un **mal-être** sous-jacent. Pour la **CFDT** le sujet doit être **pris au sérieux** et ne pas être **sous-estimé** par les Directions.

problèmes apparaissent quand les gens estiment qu'ils n'obtiennent pas une **compensation juste à leurs efforts**.

En outre, travail et plaisir sont compatibles. Quand travailler est un plaisir, l'individu s'épanouit, il se révèle à lui-même, et d'une certaine façon il travaillera mieux. Tout le monde a intérêt à ce que l'expérience du travail ne soit pas douloureuse. Les discours du type "il faut travailler dur, c'est normal" sont contre-productifs. Un salarié qui trouve du plaisir à faire ce qu'il fait travaillera plus que demandé.

**Faut-il se rebeller à la moindre alerte ?** Plus tôt on réagit, mieux c'est pour l'individu. La difficulté pour nombre de personnes tient à l'existence de **peurs qu'il faut dépasser**. Souvent **l'éducation** que nous avons reçue nous a appris qu'il faut obéir alors que cela peut être bien de se confronter à l'autre... Dans de nombreux cas observés, des **systèmes sont mis en place dans les entreprises pour culpabiliser les personnes**, avec de **fortes pressions à la conformité**. Prendre le risque de ne pas être conforme expose à des critiques, à des réactions. Il faut alors être fort pour résister à la pression du groupe.

**Les entreprises n'auraient-elles pas intérêt à valoriser les rebelles ?** Le rebelle a plus de **créativité**, il veut faire **bouger les choses**. Il est **original et spontané**. Souvent les managers veulent tout le contraire : ils ne souhaitent pas de vagues, ils veulent que **tout le monde soit dans les rangs**. Il ne faut **pas non plus accabler les managers**, ils ont la pression pour **faire du profit**. Avoir face à eux des personnes qui disent non leur pose problème.

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

(\*) *La rébellion positive* (Albin MICHEL)

**La CFDT, le 1<sup>er</sup> syndicat en France chez les cadres :** <http://www.cadrescdfd.fr>

Au niveau d'Eurocopter, nous avons communiqué les résultats complets de notre enquête et proposé d'en faire un compte rendu détaillé. A ce jour, **la Direction n'a pas donné suite**. Alors qu'Eurocopter vante sans cesse « **la qualité de son dialogue social** », c'est d'autant plus **dommageable** envers notre **démarche syndicale** qui se veut **constructive** tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Ne pas vouloir **affronter certaines réalités**, ne signifie pas que les problèmes n'existent pas. Cela ne nous empêchera pas de continuer notre travail et notre enquête nourrira nos revendications 2013 !

**Comité d'Etablissement, la CFDT propose !** La CFDT rappelle sa proposition de **mixer le VOLIB et les Chèques Vacances**, dans la mesure où le plafond reste dans la limite de **1400 €** telle que fixée par le CE. Le VOLIB comme les Chèques Vacances répondent à des **besoins** qui peuvent être **complémentaires** et il n'y a pas de raison objective à favoriser une formule au détriment de l'autre. Par exemple, savez-vous que vous pouvez payer le **télépéage avec les Chèques Vacances** ? Ce n'est pas incompatible avec un remboursement VOLIB d'un voyage à l'autre bout du monde ! Tout du moins c'est **la vision de la CFDT**. Rappelons aux derniers embauchés, que le Chèque Vacances et la liberté du choix de ses vacances n'existent que depuis **2011** grâce à la **pression de la CFDT**...

## Des hommes et l'avion...



Le mois dernier, nous faisons la publicité (gratuite) du livre de **Claude LELAIE** sur les **essais en vol de l'A380** (1). Ce mois –ci nous vous conseillons ceux de **Gérard DESBOIS** (2), mécanicien navigant d'essais d'AIRBUS qui lui aussi était du 1<sup>er</sup> vol de l'A380.

Au-delà de ses pérégrinations Aéronautiques (essais en vol de l'A340, de l'A380 et autres sans oublier son Piper J3 !), il apporte sa réflexion sur le

## Développement du camping sur le site de Marignane...

Parfois, on se demande si Eurocopter ne prépare pas une diversification de son activité ou une reconversion dans le tourisme. On en a pour preuve le **développement des tentes** dans l'établissement !

Plus sérieusement, le CHSCT a été une nouvelle fois amené à se prononcer pour l'installation d'une nouvelle tente pour l'activité VIP ! A chaque fois, la Direction précise que c'est **provisoire**, sans donner de dates précises, et que c'est pour faire face à un accroissement de l'activité. Certes

## Les parkings, suite...

La **CFDT** est intervenue à nouveau sur les **problèmes de parkings** de deux manières. La situation ne s'améliore pas et devient même critique depuis le début de l'année. Aujourd'hui tant pour les voitures que pour les **piétons**, la **situation devient même dangereuse** aux heures de pointe aussi bien au rond-point, que le long du RD20.

Tout d'abord la **CFDT** a lancé une lettre ouverte aux **décideurs politiques** locaux, pour qu'ils aident l'entreprise dans cette problématique, pour les aspects qui relèvent de leurs compétences (nouvelle entrée établissement, pistes cyclables, ligne TER Aix < - > VAMP/Vitrolles, réseau de bus adapté, etc.

## Intéressement / Participation 2013 !

Aux salariés impatientes de connaître les montants de l'Intéressement et de la Participation, nous rappelons que l'information ne sera connue comme chaque année qu'après la publication des comptes d'EADS et donc d'Eurocopter. Nous n'aurons donc l'**information officielle qu'en avril**. Bien sûr, d'ici là il y a aura comme chaque année des rumeurs, qui ne se sont pas toujours révélées justes !

Par contre, il est vrai qu'il faut rappeler à notre **PDG Lutz BERTLING** que **les salariés ont de fortes attentes pour 2013**, et particulièrement après les **bons résultats** annoncés de 2012.

**fonctionnement de notre entreprise** tel qu'il est devenu aujourd'hui, sur nos « grands dirigeants », loin des contingences aéronautiques pour faire voler un avion, mais plus préoccupés par le cours de l'action...

L'Aéronautique n'a pas pu se développer sans la **passion** d'hommes ou de femmes motivés par leur travail. Que nos dirigeants fassent en sorte de ne pas les décourager. Enfin, syndicalisme et passion de l'Aéronautique, ce n'est pas incompatible !

(1) *Les essais en vol de l'A380*, par Claude LELAIE Editions Cherche Midi.

(2) *Autour de l'avion, des hommes et l'avion*, Bleu Ciel Editions

oui, mais nous savons tous que le **provisoire dure très longtemps à Eurocopter**, que l'expérience des tentes pour ceux qui y travaillent est à minima très mitigée.

Par ailleurs, comme nous le rappelons à chaque fois, est-ce que nos amis allemands pratiquent aussi « le camping » à Donauwörth ? **Pourquoi ce qui serait possible en Allemagne, ne le serait pas à Marignane ?**

Par ailleurs, est-ce que toutes les **conditions de sécurité** sont remplies pour l'usage de ces tentes ? C'est pour toutes ces raisons que la **CFDT** a voté **contre** à chaque projet d'implantation de tente sur le site.

Ensuite dans un tract interne, nous avons fait un certain nombre de propositions concrètes pour les **décisions qui n'incombent qu'à Eurocopter** (suppression de la plage de recouvrement des **horaires SAFE** mais solution refusée par la Direction à une question CFDT en réunion des Délégués du Personnel, incitation à l'usage des **transports en commun**, incitation au **covoiturage**, etc.). Nous ne disons pas que la Direction ne fait rien sur le sujet, mais c'est plutôt du **moyen terme** (Parking Eurosud) et **long terme** (P1 à étages). Pour autant, la discussion n'est toujours pas engagée pour aborder ce qui pourrait être mis en œuvre rapidement... Mais n'attendons pas l'**accident** et nous rappelons que la **mission des gardiens** n'est pas de faire « tampon », ni de prendre dans la figure la colère légitime des salariés...

## Déclaration des élus FO et CGC au CE du 31 janvier : Faire taire la CFDT ?

Les élus FO et CGC menacent de la justice la **CFDT**, pour « **propos injurieux et diffamatoires** », **9 mois** après un article de la **BUGADE (avril 2012)** sur la **gestion du CE** !

Pour autant, malgré « **ces menaces** » pour tenter de nous faire taire (?), nous rappelons que c'est sous la **pression de la CFDT** qu'un **Commissaire aux Comptes** examine depuis fin 2012, cette gestion. Nous rappelons aussi la **non – conformité**, depuis **40 ans**, au code du travail de la présentation des **comptes annuels** sans parler de l'**absence de transparence** sur les appels d'offres, et l'**absence de réponses concrètes** aux questions posées...

## Télétravail, la CFDT s'engage !

Le télétravail est une demande qui répond à des **attentes** d'un certain nombre de salariés. La **CFDT** a diffusé un **premier tract** (disponible sur internet et intranet) sur le sujet qui concerne aussi bien les **cadres que les non-cadres**. Il est cependant évident qu'il ne peut pas s'appliquer à tous les types d'activités.

Notre réflexion est basée sur l'**enquête sur le temps de travail et les charges de travail**. Le Télétravail n'est pas la

## Ne pas confondre le Télétravail et le travail nomade ou « salarié connecté » !

Nous sommes parfois cadres et non-cadres, « à l'insu de notre plein gré » victimes des nouvelles technologies ! Avec le PC portable et sa clé VPN, avec le BlackBerry ou simplement le téléphone portable, nous sommes joignables à tout moment, y compris le WE. Par ailleurs, il devient « facile » de terminer un « boulot urgent » le soir... Mais toutes ces activités ne sont **pas du télétravail**, mais du travail « en plus », non comptabilisé, non officiel et en final non reconnu, car **il n'existe pas officiellement** !

Pour la **CFDT**, il ne faut **pas nier la réalité**. Ce travail existe et il doit être encadré. La **CFDT** milite pour un **droit à la**

## Pour un vrai débat sur les nouvelles définitions du P&D !

Lors du CCE du 29 janvier, la Direction a fait une information sur les **nouvelles définitions P&D** pour 2013.

Elle a défini ou redéfini **7 catégories de cadres** :

Les « **ready now** », les « **fast tracker** », les « **significant Growth within 3-5 years** », les « **Right Person Right Place** », les « **continue to develop** », les « **Improvement necessary** » et enfin les « **Review Job-Person Fit** » ! (\*)

Si pour les 2 premières catégories, c'est la promotion assurée à court terme, voire 2 promotions en 3 ans, pour la dernière catégorie, les **gros problèmes sont en vue**...

Pour la **CFDT** la « mise dans des cases » des salariés pose toujours un problème. Sans nier, que tous les salariés n'avancent pas à la même vitesse, bien évidemment, la vraie question qui se pose, c'est l'**évaluation objective des**

## Politique salariale 2013 !

Pour 2013, les attentes des salariés sont particulièrement fortes, vu le **haut niveau d'activité** et la très **forte sollicitation** dont ils font l'objet. La **CFDT** rappelle que des marges de manœuvre existent dans la mesure où lors du projet de fusion EADS – BAè, EADS était prête à payer **250 millions d'€ de dividendes supplémentaires aux actionnaires** pour des problèmes de parité entre les 2

solution à tous les problèmes (stress, mal être au travail, conditions de travail, etc.), mais peut y contribuer dans certaines situations.

Le télétravail s'intègre même dans l'éventail des solutions aux **problèmes de parkings**, même si bien entendu, ce n'est pas sa vocation première !

La négociation sur le Télétravail devait se tenir en 2012 et la Direction l'a reportée. La **CFDT** demande qu'une négociation s'engage rapidement sur le sujet !

**déconnexion**. Tout salarié, qu'il soit cadre ou pas, n'est **pas corvéable H24**. A situations exceptionnelles, mesures exceptionnelles, et les salariés savent assumer leurs responsabilités. Pour autant, **l'exceptionnel ne peut pas devenir la norme**. S'il est nécessaire d'intervenir en dehors des horaires normaux, il existe les **astreintes** et des compensations salariales. Encore une fois, c'est une négociation débutée en 2012 et suspendue par la Direction

La **CFDT** demande d'une part la finalisation de la négociation sur les astreintes et l'ouverture de discussion sur la problématique du travail nomade. C'est encore, un point issu de notre **enquête sur le temps de travail et les charges de travail**.

**compétences et du travail accompli**. Cela se complique, lorsque dans la définition des catégories, intervient la notion de « **bon comportement** »... Hasard du calendrier, quoique (!), il faut lire ou relire l'article sur la « **rébellion positive** » dans cette BUGADE !

Pour la **CFDT**, il n'est pas normal que ces nouvelles définitions ne fassent l'objet que d'une « **simple information** » aux organisations syndicales, sachant que la Direction n'a pas communiqué les planches avant la réunion, empêchant toute préparation sur un sujet aussi sensible.

La **CFDT** demande donc que ce point fasse l'objet d'une consultation en CHSCT et en CCE, pour que chaque organisation syndicale puisse s'exprimer et apporter un avis.

(\*) *Désolé pour les termes anglais* !

groupes. Même si cela ne s'est pas réalisé, EADS dépense aujourd'hui des centaines de millions d'€ pour le **rachat des actions de LAGARDERE**.

Cette opération n'est que de la **destruction de valeur** qui n'apporte strictement rien à EADS en tant que tel. Elle nous démontre cependant la **bonne santé du groupe** et les **marges financières** dont ils disposent et dont les salariés demandent un **juste retour** !