



METALLURGIE

N° 29 septembre 2013

Lettre d'information des sections syndicales

CFE-CGC Eurocopter

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

COMITÉS EUROPÉENS EN MODE RAFALE

La semaine dernière se sont tenus comme prévu les comités européens EADS, Airbus, Astrium, Cassidian et Eurocopter

Le calendrier social a été présenté, ainsi que la « stratégie 2.0 » du groupe.

Un comité européen EADS est prévu chaque mois jusqu'en janvier, immédiatement suivi des comités européens de division et des CCE (du moins chez Astrium et Cassidian). Les ordres du jour sont les suivants :

14/10/2013 : organisation détaillée de ADS (Airbus Defence & Space)

13/11/2013 : synergies attendues et conséquences sur l'emploi

04/12/2013 : présentation des rapports des experts choisis par le comité européen et questions/propositions à la Direction

14/01/2014 : réponses de la Direction aux propositions des comités européens de décembre

Fin janvier/février : consultations des instances européennes et nationales,

La présentation d'EADS le 10 septembre nous laisse sur notre faim. A la fin du mois de juillet (le 31!), il fallait vite présenter ce qu'allait être la nouvelle stratégie d'EADS. En fait de stratégie, on nous a plutôt présenté un objectif (atteindre 10% d'EBIT en 2015) et une réorganisation, sans nous dire en quoi elle allait permettre d'atteindre l'objectif, ni quelle était la nouvelle vision moyen/long terme du groupe... De quoi bien inquiéter les salariés déjà en congés, comme ceux qui allaient y partir. A la reprise, tout le monde attendait...

Après la réunion du **comité européen d'EADS**, la semaine dernière, que savons-nous de plus ?

Enfin, pas grand-chose de plus. **Après 30 planches power point**, la photographie de l'ancien EADS versus le nouvel Airbus Group est faite. Mais une photographie est-elle une réelle stratégie en soi ?

Que le groupe change de nom, qu'il veuille améliorer sa rentabilité, qu'il affiche une volonté de mieux capter des marchés mondiaux en développant une force de frappe derrière une marque unique (Airbus) ...

...Nous ne demandons pas mieux que d'adhérer à ces objectifs.

Cependant, nous ne connaissons pas encore le prix à payer pour cela !!! C'est ce prix que nous pourrions ne pas partager.

Dans notre précédent tract, nous vous montrions un schéma synthétisant les modifications attendues. Visiblement, c'est chez nos collègues d'Astrium et de Cassidian que la réorganisation est la plus complexe.

Ailleurs, Airbus reste Airbus et Eurocopter devient Airbus Helicopters.

Justement, Eurocopter/Airbus Helicopters dans tout cela ? Un simple changement de nom ?

Guillaume Faury est intervenu (sans Power Point, et c'est tant mieux !) le 12 septembre, en comité européen à Eurocopter.

Il a développé ses préoccupations immédiates concernant les impacts du super puma sur l'avenir du groupe. Ce dossier reste sa priorité première durant tout ce second semestre.

Il a ensuite détaillé sa feuille de route.

La CFE-CGC attend ses interventions du 16 (à la CN) et du 19 (à Marignane) pour vous livrer ses commentaires. Nous souhaitons que vous l'entendiez d'abord.



e-mail : cgc.ecf@free.fr
www.cfe-cgc-eurocopter.com
Tél. 04.42.85.70.07
04.42.85.86.13

papier
100%
recyclé



web



**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

DÉBLOCAGE DE l'intéressement/participation

Vous avez tous reçu récemment un courrier de la Direction vous informant des possibilités de déblocage anticipé des fonds détenus au PEG. Sous réserve qu'elles aient été placées avant le 1^{er} janvier 2013, les sommes bloquées peuvent être retirées **en une fois pour un montant maximum de 20 000€ et ce, quels que soient les supports.**

Seuls les fonds placés en ESOP EADS* (actions EADS) nécessitaient un accord d'entreprise afin d'en permettre le déblocage. Cet accord est désormais signé.

Le site Amundi sera prochainement mis à jour. **Attention de bien archiver vos factures d'achat car l'administration fiscale pourra vérifier que les sommes débloquées ont bien servi à l'acquisition de biens et services.**

** Seules les sommes issues de l'intéressement et de la participation sont déblocables. Celles provenant d'achats volontaires comme par exemple les phases ESOP de mi-année (10 actions achetées pour 10 gratuites par exemple) ne sont pas déblocables.*

D'autre part, l'octroi de 10 actions gratuites aux salariés décidé par Tom Enders sera effectif courant novembre avec période de détention d'un an. Ces 10 actions ne seront pas concernées par le déblocage anticipé.

CA NOUS AGACE

La Direction a annoncé le remplacement des badges EUROCOPTER afin d'uniformiser le groupe. La commande est passée et les nouveaux badges sont là (supposition).

Mais le groupe change de nom et nous devenons AIRBUS. Alors, qu'allons-nous faire des 10 000 nouveaux badges Eurocopter ?

Si la Direction décide de les distribuer, nous aurons EADS marqué sur les badges ! À moins que le 1^{er} janvier 2014, l'on vienne y coller un petit sticker AIRBUS HELICOPTERS sur EADS. Du rafistolage ??? Bon début pour AIRBUS HELICOPTERS !

JOURS DE RTT SUPPRIMÉS après absences "Suite et Fin"

Pour rappel, des cadres en forfait jour se sont vus retirer des jours de RTT suite à des absences pour maladie, maternité, accident de travail ou trajet, maladie professionnelle, etc, à raison d'1 jour lorsque la durée de l'absence était supérieure à 30 jours en continu et de 3 jours par tranche de 60 jours en continu. Ce retrait découlait d'une note mise en application par EPS.

Toutefois, ni l'accord sur le forfait jour, ni le code du travail ne permettant cette réduction de RTT, la **CFE-CGC** était intervenue auprès de la Direction «Question DP de décembre 2012 et courrier de janvier 2013 13/LET/00» pour lui demander de se remettre en conformité avec la loi.

Devant nos arguments, la Direction a reconnu ses torts en réattribuant aux salariés concernés les jours de RTT supprimés en 2012.

Tout est donc rentré dans l'ordre et ces suppressions ne seront plus appliquées en 2013.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués CFE-CGC si vous avez été concernés en 2012 ou en 2013 par cette mesure.

MDC : à quand la première pierre ?

Après son gel en début d'été, la Direction nous annonce le lancement du projet «Marignane Development Center». Malheureusement, dans la chaleur estivale, le budget a fondu et les ambitions aussi. Si le bâtiment principal (F3), d'une surface d'environ 19.600 m², capable d'accueillir 1000 postes de travail tertiaires ainsi que 4 plots d'assemblage hélicoptère est maintenu, la construction du bâtiment bancs C6, la rénovation du S1 ainsi que la démolition du S3 sont ajournées. La **CFE-CGC** veillera à ce que les conditions de travail dans ce bâtiment (F3) soient à la hauteur de nos ambitions.

La **CFE-CGC** n'oublie pas, par ailleurs, les salariés qui vont continuer à subir des conditions de travail difficiles dans les bâtiments S1 et S3 et considère la construction du F3 comme étant la phase n°1 du projet prévu initialement. La **CFE-CGC** attend maintenant les phases suivantes pour aller jusqu'au bout du projet.

TÉLÉTRAVAIL le dispositif démarre en septembre

Le télétravail est l'exercice d'une activité professionnelle à distance, par le biais des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

Un accord portant sur la mise en place du télétravail à domicile, à titre expérimental, pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 31 décembre 2014, a été conclu fin avril 2013 entre la Direction d'Eurocopter et les organisations syndicales représentatives.

La CFE-CGC s'est investie dans cette négociation et a signé l'accord résultant car le télétravail, s'il favorise la performance de l'entreprise, est aussi un bon outil pour concilier vie privée et vie professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail par la lutte contre le stress.

Le télétravail doit revêtir un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur et le salarié candidat au télétravail devra être en CDI, travailler à temps plein, avoir une ancienneté minimale de trois ans au jour de la demande et enfin travailler de façon autonome.

Dans le cadre de l'accord, le télétravail ne pourra s'effectuer que par journée entière avec 2 formules : un jour par semaine ou deux jours par semaine.

La CFE-CGC rappelle que le salarié candidat au télétravail devra compléter le formulaire de demande de télétravail disponible sur l'intranet (chemin : **Teamcopter -> Eurocopter et moi -> Accords et règlements -> France -> Accord Société et Avenants -> Temps de travail -> Dispositif ACCES**) puis adresser ce formulaire à son manager direct, au plus tard trois mois avant la date de début souhaitée du télétravail.

Les demandes peuvent être effectuées dès à présent.

LA CONTINUITÉ TERRITORIALE... (suite)

Depuis la décision de la Direction de supprimer la navette qui relie le site des Florides à celui de L'établissement principal, les salariés organisent leurs journées en fonction de la disponibilité des voitures de service. En cette période de rentrée, de nombreux salariés continuent à chercher les véhicules de service supplémentaires promis par la Direction d'EUROCOPTER. Cela se vérifie notamment durant la plage horaire 12h - 14h, dans laquelle bon nombre de salariés souhaitant se rendre sur le site afin de bénéficier des prestations offertes par notre Comité d'Etablissement ont des difficultés pour se déplacer par manque de moyens de transport.

La Direction est seule responsable de cette situation et doit rapidement apporter une solution pérenne afin de traiter équitablement l'ensemble des salariés vis-à-vis des prestations sociales. La **CFE-CGC réitère sa demande de mise en place de moyens de transport entre 12h et 14h.**

La CFE-CGC a d'ores et déjà demandé au Comité d'Etablissement d'apporter des idées en ce sens également.

A l'heure où la Direction prône la satisfaction client, il ne faudrait pas qu'elle oublie celle des salariés lorsque ceux-ci se trouvent éloignés. La continuité territoriale en dépend...

QUESTIONS des délégués du personnel

Arrêt des navettes Engelvin et Vamp : A la réunion des questions DP du mois d'août, les représentants CFE-CGC ont interpellé la Direction sur les risques encourus par les salariés qui devraient longer la D20 pour rejoindre leur véhicule sur les parkings Vamp entre 10h00 et 11h30 puis 14h00 et 15h30 ou Engelvin entre 9h30 et 11h30 puis 14h00 et 16h15. En effet, la Direction nous a informé que pendant les créneaux sans navettes, la hiérarchie doit être en mesure de faire accompagner le salarié à son véhicule avec un véhicule de service. Toutefois, dans le cas où il n'y aurait pas de véhicule de service, ce serait la hiérarchie ou un collègue de travail qui accompagnerait le salarié à son véhicule. Est-ce aux salariés de pallier le désengagement de la Direction ?

RETRAITES

Suite à la concertation entamée lundi 26 août 2013, entre les partenaires sociaux et le gouvernement, sur la réforme des retraites, **voici les changements qui pourraient intervenir** sous forme d'un projet de loi présenté le 18 septembre au Conseil des ministres. Le débat à l'Assemblée nationale se tiendra, quant à lui, le 7 octobre.

• **La durée de cotisations.** Les règles ne seront pas changées d'ici 2020, mais au-delà et jusqu'en 2035, l'allongement se fera au rythme d'un trimestre tous les trois ans (voir tableau) pour qu'elle atteigne 43 ans en 2035. Au-delà de 2035, la courbe démographique sera propice à un rééquilibrage naturel des régimes.

• **Création d'un compte pénibilité.**

• **Pour les femmes,** afin de réduire les inégalités, les trimestres d'interruption au titre des congés maternité, de même que le temps partiel seront mieux pris en compte. Actuellement, il faut comptabiliser 200 heures payées au smic pour valider un trimestre. Ce seuil sera abaissé à 150 heures.

• **Pour les jeunes et les étudiants,** la validation des trimestres sera aussi acquise pour les jeunes en apprentissage et les étudiants pourront racheter leur périodes d'études post-bac.

Année de naissance	Durée de cotisation	Age requis	Départ à partir de
1953	41 ans et 3 mois	61 ans et 2 mois	2014-2015
1954	41 ans et 3 mois	61 ans et 7 mois	2015-2016
1955	41 ans et 6 mois	62 ans	2017
1956	41 ans et 6 mois	62 ans	2018
1957	41 ans et 6 mois	62 ans	2019
1958	41 ans et 9 mois	62 ans	2020
1959	41 ans et 9 mois	62 ans	2021
1960	41 ans et 9 mois	62 ans	2022
1961	42 ans	62 ans	2023
1962	42 ans	62 ans	2024
1963	42 ans	62 ans	2025
1964	42 ans et 3 mois	62 ans	2026
1965	42 ans et 3 mois	62 ans	2027
1966	42 ans et 3 mois	62 ans	2028
1967	42 ans et 6 mois	62 ans	2029
1968	42 ans et 6 mois	62 ans	2030
1969	42 ans et 6 mois	62 ans	2031
1970	42 ans et 9 mois	62 ans	2032
1971	42 ans et 9 mois	62 ans	2033
1972	42 ans et 9 mois	62 ans	2034
1973	43 ans	62 ans	2035

Le gouvernement va permettre aux apprentis d'acquérir plus facilement des trimestres. Désormais, les jeunes en alternance valideront l'équivalent des périodes passées en formation. **La CFE-CGC reviendra en détail sur tous ces points quand le projet de loi sera validé.**

TOP 😊 - PAS TOP ☹️

😊 **Toujours plus de prestations au CE** : Depuis le 19 août et jusqu'au 29 novembre 2013, le service commercial du CE distribue, comme chaque année, les bons de rentrée scolaire aux salariés ayant leurs enfants scolarisés du primaire au secondaire. **Le plus de cette année est l'âge limite de vos enfants pour l'obtention de ces bons. Il passe de 19 à 20 ans.**

☹️ **Mobilité : ça coince !**

Depuis l'annonce du gel des embauches et de l'intérim au mois de juin, nous avons d'abord constaté que la mobilité fonctionnait de nouveau. En effet, de nombreuses demandes de mobilité ont été finalisées alors que ces mêmes demandes traînaient depuis des mois (voire des années pour certaines). C'est logique puisque les recruteurs ne peuvent que faire appel aux candidatures internes (ou groupe). Malheureusement, pour éviter de perdre leurs collaborateurs, certaines hiérarchies sont obligées de bloquer la mobilité car elles tardent à recruter le remplaçant. Elles ne trouvent pas le profil idéal : le collaborateur devient irremplaçable. Il ne pourra partir que lorsqu'il sera remplacé. Cette situation peut durer des mois et crée un stress permanent car la personne ne sait pas quand elle pourra commencer dans ses nouvelles fonctions et surtout si la nouvelle hiérarchie qui l'a recrutée l'attendra.

Nous rappelons à la Direction qu'elle s'est engagée au travers de l'accord GPEC* signé en 2012 à « libérer » les candidats à la mobilité au bout de 3 mois et lui demandons de tenir ses engagements.

La Direction ne pourra tenir l'objectif de 1 000 mobilités qu'elle s'était fixé pour 2013 si cette situation perdure.

*GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.