



METALLURGIE

N° 30 Novembre 2013

Lettre d'information des sections syndicales
CFE-CGC Eurocopter

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

REORGANISATION EADS : Respecter les salariés !

La création d' « Airbus Group » démarre lentement. Du moins, sur la qualité des informations données aux instances représentatives du personnel. Ceci dit, personne n'est pressé d'apprendre officiellement ce qui se cache derrière les propos estivaux de Tom Enders, à savoir les potentielles améliorations de fonctionnement liées à de nouvelles synergies, comprendre la suppression de doublons...

Personne ne semble pressé, sauf les marchés semble-t-il.

Effectivement, depuis cet été, l'action EADS a enregistré des records.

Est-ce pour cette raison que depuis peu, la Direction d'EADS se répand dans la presse, non plus sur les recherches de synergies mais carrément sur des suppressions de postes, plus particulièrement, dans « Airbus Defense and Space »? Assiste-t-on là à une opération visant à rassurer les marchés, sans doute impatients de voir comment la Direction entend tenir son engagement de 10% de rentabilité en 2015 ?

Que la Direction communique envers les marchés n'est pas choquant en soi. Ce qui interpelle la CFE-CGC, c'est le manque de considération envers les salariés qui, lisant la presse comme tout le monde, se voient promettre du sang et des larmes (doux euphémisme...) **sans qu'aucune information précise n'ait été donnée aux instances les représentant !!!**

Ce mode de communication est-il la marque de la nouvelle Direction d'EADS, de sa nouvelle gouvernance ?

La CFE-CGC appelle la Direction du groupe à faire preuve de retenue dans les informations dévoilées à la presse. Ces dernières se doivent avant tout de respecter les salariés sans qui le groupe n'existerait pas et de ne pas créer de la tension et du stress pour maintenir une action à 50€ !



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



Et à EUROCOPTER, où en sommes-nous ?

Pendant que la Direction d'EADS s'exprime par voie de presse interposée, celle d'Eurocopter œuvre dans la discrétion la plus totale, loin des marronniers.

Il faut dire qu'Eurocopter a malheureusement eu droit aux honneurs de la presse, en particulier britannique, ces derniers mois.

La « transformation team » qui doit réfléchir au « transformation plan », dont les premières conclusions sont affichées dans la « transformation room », est en place.

Et ?...

A part les notes d'économies en tout genre qui recommencent à fleurir, les salariés ont toujours autant de mal à rapprocher le discours de Guillaume Faury (auquel ils ont, rappelons-le, fortement adhéré) de la réalité qu'ils vivent au quotidien.

Ceci dit, il est tout à fait préférable de transformer une entreprise en période de croissance. Or, les comptes prévisionnels étudiés en CCE récemment démontrent une tendance baissière pour le chiffre d'affaires à fin 2013. Et nous savons tous que le niveau de prises de commandes du Super Puma (gage de notre futur chiffre d'affaires et future marge) reste encore incertain.

Les marges de manœuvre sont donc étroites pour transformer l'entreprise.

Mais ceci n'est que du prévisionnel. La CFE-CGC se gardera bien de prédire l'avenir. Il est de l'intérêt de tout le monde que l'entreprise retrouve sa croissance et la confiance de ses clients. **Mais elle devra aussi préserver celle de ses salariés.**

Ce sont tous les enjeux de cette « transformation ». **Les salariés se sont exprimés vers la Direction. Ceci est acté dans la transformation room en toute transparence. La Direction ne pourra pas dire qu'elle n'était pas au courant !**

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

Transformation Room

Faites-vous partie des milles et quelques salariés ayant visité la « Transformation Room » ?

Elle se veut un espace concret dont la finalité est d'être un « **outil de mobilisation** » au service du plan de transformation.

Une information très large et très détaillée y est délivrée sur l'ensemble des domaines de l'entreprise.

Y sont aussi accessibles les retours de groupes de travail (composés de salariés) sur leur vision de l'entreprise.

Le message au Comex y est écrit noir sur blanc : VENEZ NOUS VOIR ! A bon entendeur...

PS : Et la Transformation Room à la Courneuve, c'est pour bientôt ?

Eurocopter International Services (EIS)... 3 ans après

- **En 2010**, Eurocopter créait une filiale de droit irlandais : EIS (avec 3 inscrits) non sans crainte pour les salariés Eurocopter du Support & Services. En effet, EIS a été créé en même temps qu'ETS et il y a eu la crainte d'un transfert massif de salariés du Support & Services vers la filiale irlandaise.

Pour cela, EIS s'était engagé à ne prendre que des contrats d'assistance technique longue durée sur des sites clients hors site Eurocopter.

La mobilité de techniciens d'EC vers EIS n'était pas permise.

Les salariés français d'EIS travaillant en France cotisent à l'URSSAF, et la cotisation MSAé est financée en totalité par la filiale.

Les salariés français d'EIS travaillant à l'étranger sont couverts par la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) et bénéficient du contrat EADS Allianz, 100% financé par EADS et cotisent au fonds de pension EIS (ZURICH) retraite/vie/invalidité.

- **En 2013**, EIS représente plus de 150 salariés et réalise un chiffre d'affaires de plus de 23M€, pour des missions chez ECD, chez certaines filiales (ESEA, EMSA, ESAL...) et quelques missions sur le site d'Eurocopter Marignane. Toutefois, depuis un an, des techniciens EIS ont effectué des missions sur le site de Marignane, afin de porter assistance au MRO Appareil lors de manques de main d'œuvre sur certains métiers spécifiques.
- Dans l'avenir, EIS souhaite développer ses activités vers d'autres produits hors voilures tournantes (Airbus, Portes A350 sous-traitées chez ECD...)
- Des questions se posent donc : EC va-t-il maintenir un blocage de mobilité des techniciens d'EC vers EIS et vice versa ? La CFE-CGC sera vigilante aux conditions qui seront proposées aux salariés.

EC va-t-il maintenir l'interdiction de confier à notre filiale EIS des chantiers à Eurocopter alors que des sociétés sous-traitantes répondent aux appels d'offre et proposent déjà leurs services sur le site de Marignane ? (Sachant qu'EIS remonte des dividendes à Eurocopter).

Pour cela, il faudra auparavant s'assurer d'une harmonisation de statut entre les salariés du S&S et les salariés d'EIS qui seront amenés à travailler dans la même entreprise mais sur des chantiers différents.

RECRUTEMENT : un double discours

Tous les salariés savent que les embauches sont gelées à Eurocopter.

A l'extérieur, le discours n'est pas le même. Sur un article du quotidien « La Provence » du jeudi 3 octobre 2013, intitulé « Eurocopter Champion du recrutement », nous avons pu lire qu'Eurocopter avait embauché près de 3500 jeunes sur les trois dernières années, mais il n'est pas précisé que ça, c'était **avant** !

Sur ce même article, Monsieur Michel Farssac (DGRH d'Eurocopter) commentait que le plus dur était de faire connaître nos métiers au plus grand nombre. Les besoins étaient importants en mécanique, en avionique, en aérodynamique et en calcul. Eurocopter était d'ailleurs une ruche de compétences alimentée par un flux continu de recrutements qu'il fallait intégrer.

Pour confirmer les dires de cet article, Eurocopter est présent dans de nombreux forums de l'emploi, comme celui du 17 octobre qui se déroulait à Marignane où Eurocopter recherchait désespérément des Ajusteurs, Mécaniciens, Inspecteurs Qualité et Ingénieurs Aéronautiques.

La CFE-CGC demande à la Direction d'être transparente à l'intérieur, tout comme à l'extérieur et d'avoir une unicité de discours sur l'emploi ! Si la réalité est celle qu'elle véhicule à l'extérieur, nous lui demanderons d'embaucher tous les intérimaires en fin de mission qui ont été formés par Eurocopter et qui veulent rester dans la ruche.

Résultats des élections professionnelles chez HELISIM

Lors des élections du 24 octobre, la CFE-CGC a totalisé plus de **80% des suffrages** au deuxième collège ce qui conduit la CFE-CGC à remporter la totalité des **3 postes** de titulaires.

Nous tenons à féliciter pour leur élection Mme Alexandra VALLIERE, Mr Yannick AUBERT et Mr Yvon ATHENOUR.

Visite du Ministre des Transports du 21 octobre 2013

Lors de cette rencontre, la CFE-CGC a sollicité l'appui du gouvernement au niveau des collectivités locales afin que ces dernières aident l'établissement de Marignane à se désenclaver compte tenu de la croissance d'activité et des difficultés actuelles, notamment en termes de transports :

- L'aménagement d'un accès supplémentaire au sud de l'établissement du côté de Marignane.
- L'adjonction de nouvelles lignes de bus avec arrêt usine.
- L'aménagement d'une voie piétonnière de la gare TER Vamp au site.
- L'aménagement d'une piste cyclable desservant l'établissement depuis Marignane.

La CFE-CGC a demandé, par ailleurs, au Ministre, d'user de son influence dans toutes les sphères concernées pour supporter la demande d'Eurocopter de pouvoir s'étendre sur le terrain qui sera laissé vacant par la base de la Sécurité Civile en 2016.

La CFE-CGC, tant au niveau local que national, continuera à porter les dossiers dimensionnant pour Eurocopter et l'ensemble de ses salariés.

Mise en place d'évaluations pour la promotion L4

La Direction a détaillé le projet Assessment Center (AC) qui vise à évaluer les compétences de « leadership » des candidats pour un passage L4 ou présélectionnés pour un poste L4 (candidats internes ou externes).

Le concept EADS d'Assessment Center est basé sur un scénario principal d'étude de cas, des rencontres avec un employé et un client interne, une présentation/discussion et une discussion de groupe.

Dans le processus de promotion ou de recrutement L4, pour pouvoir participer à l'Assessment Center, le candidat devra avoir fait l'objet d'une nomination acceptée par l'équipe RH suite à proposition par la hiérarchie/HRBP.

En sortie d'Assessment Center, en cas d'absence de validation suite à discussion de développement avec le participant/le responsable et le HRBP, le participant pourra être amené à repasser par l'Assessment Center.

La CFE-CGC prend acte du fait que la population des Experts est (fort heureusement) exclue du processus d'Assessment Center.

La CFE-CGC s'interroge sur la mise en place de ce qui apparaît de prime abord comme un nouveau filtre qui va à minima introduire du retard dans le système de promotions pour ce niveau.

La CFE-CGC se demande tout de même comment des évaluateurs et consultants extérieurs peuvent mieux juger la valeur d'un candidat que sa hiérarchie et son HRBP.

- Cette nouvelle méthode ne va-t-elle pas créer de nouveaux « leaders » trop standardisés ?
- Vaut-il mieux des salariés capables de jouer un rôle pendant ces journées d'assessment que des managers ayant démontré leur capacité au quotidien depuis des années ?
- Vaut-il mieux répondre sagement aux attentes stéréotypées recherchées que d'exprimer sincèrement ses qualités et faiblesses ?

A suivre en 2014 !

Déménagement de votre section CFE-CGC

Votre section syndicale CFE-CGC a déménagé, depuis le 11 octobre 2013, du bâtiment S2 vers le bâtiment R2 (1^{er} étage au-dessus de la COOP).

Pour y accéder, prendre l'escalier à l'entrée de la COOP (bâtiment du comité d'établissement), à l'étage prendre la porte de gauche. Une fois dans le couloir, votre section CFE-CGC se situe au fond à gauche.

L'accès pour les personnes à mobilité réduite y est possible par ascenseur.

Vous pouvez continuer à joindre votre section syndicale CFE-CGC aux numéros suivants :

Ludovic Andrevon	59386
Franck Greuse	83299
Sebastien Molina	12817
Serge Telleschi	58613
José Soriano	52773
Olivier de Vellis	57007
Frédéric Buronfosse	12816

Lors de votre pause déjeuner, n'hésitez pas à nous rendre visite, la section restera ouverte à ces heures.

Au-delà des PowerPoints

Halte là, les consultants sont là ...

Suite aux nouvelles directives de notre Président qui visent à réaliser des économies, nous voyons ressurgir de bonnes vieilles connaissances : les consultants.

Qu'est-ce qu'un consultant ? Une personne particulièrement calée pour manier PowerPoint, cet outil très efficace de normalisation de la pensée, pour lequel notre Président, Guillaume Faury a peu de sympathie. **Première caractéristique** : un goût prononcé pour les couleurs et surtout un résultat final en M€ très impressionnant.

Deuxième caractéristique : une méconnaissance totale de l'ADN de la société ainsi que de l'activité qu'il analyse et un manque de scrupules sur les conséquences de ses choix.

Alors pourquoi faire appel à eux ? Tout simplement parce que si l'on demandait aux intéressés connaissant l'activité, ils ne pourraient pas aligner autant de chiffres mirobolants avec autant de couleurs.

Un Président précédent avait déclaré en son temps « Si j'additionne tous les gains qu'on me promet, les hélicoptères seront gratuits ! »

Les idées nouvelles ne se décrètent pas ainsi, pas plus que demain l'engagement et l'implication de chacun.

La continuité territoriale

Depuis le 1^{er} octobre, les salariés du site des Florides peuvent enfin se déplacer sur le site principal d'EUROCOPTER entre 12h et 14h afin de bénéficier des prestations **mises en place par notre CE**.

En effet, **devant le désengagement de la Direction d'assurer le lien entre les 2 sites**, notre Comité d'Etablissement a pris ses responsabilités en mettant en place une navette à disposition du personnel.

A l'heure où notre CE est souvent calomnié et décrié, les salariés des Florides apprécieront cette initiative !

Ainsi, la continuité territoriale ne sera pas sacrifiée sur l'autel des économies de bout de chandelles de la Direction.

TELETRAVAIL : Le dispositif démarre inégalement

L'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 est entré en application durant le mois de septembre.

Il apparaît d'ores et déjà des différences de traitement : **certains secteurs sont ouverts** vis-à-vis de la démarche et les dossiers de demande de télétravail y sont acceptés par les hiérarchies et validés par les Ressources Humaines.

A l'inverse, **d'autres secteurs semblent hermétiques** et les dossiers de télétravail y sont refusés par dogmatisme.

La CFE-CGC ne comprend pas cet écart d'appréciation car elle a signé un accord applicable à l'ensemble de l'entreprise.

La CFE-CGC demandera à la Direction de faire un premier point détaillé et sectoriel de cette expérimentation à fin d'année.

Coup de gueule

Restaurons notre image auprès de nos clients, mais de grâce ne dégradons pas d'avantage notre image auprès des fournisseurs.

1^{ère} anecdote : des collègues de la Direction Technique en réunion aux Achats à Marignane qui recevaient un fournisseur étranger pour une durée de quatre journées de travail ont constaté un zèle excessif dans l'application des directives d'économie d'entreprise : ni café, ni bouteille d'eau n'ont été mis à disposition des invités, le papier toilette étant resté offert...

2^{ème} anecdote : une acheteuse, accueillant un fournisseur dans le cadre de la négociation d'un accord s'est trouvée par politesse contrainte d'apporter bouteille d'eau et petits gâteaux de son domicile...

La traduction des consignes d'économie ne semble pas avoir produit le même effet chez nos amis d'ECD puisque lors d'une réunion de consultation fournisseur, les participants ont eu droit :

- en matinée, au café, viennoiseries et jus de fruit,
- l'après-midi, aux bouteilles d'eau et coupes de fruits frais.

Les consignes d'économies ne doivent pas se traduire par un manque de savoir-vivre et de politesse.

HEULIEZ en liquidation judiciaire

Le tribunal de commerce de Niort a malheureusement prononcé le 30 septembre 2013, la liquidation judiciaire de la société HEULIEZ SAS avec poursuite d'activité pour un mois.

Le secteur aéronautique d'HEULIEZ a été racheté par notre entreprise en novembre 2012 et 50 emplois ont ainsi pu être sauvés grâce au transfert dans HAS, filiale d'EC.

Néanmoins, HAS loue ses locaux à HEULIEZ sur le site de Cerizay et HEULIEZ assure toujours les travaux d'emboutissage, de cataphorèse et de peinture nécessaires aux activités aéronautiques d'HAS.

La CFE-CGC, restée vigilante sur ce dossier, a demandé à la Direction de détailler l'impact prévisible de cette liquidation sur notre entreprise et de préciser les mesures préventives prises pour assurer la continuité de la production d'éléments montés notamment sur nos appareils.

La Direction a indiqué qu'elle avait pris la décision de contractualiser entre la filiale HAS et la SEM (Société d'Economie Mixte créée le 1^{er} novembre 2013 afin de maintenir l'outil industriel) pour les activités d'emboutissage, de cataphorèse et de peinture. En cas de défaillance de la part de la SEM, des solutions de secours avec deux autres sous-traitants ont d'ores et déjà été identifiées. Cette activité sauvera une trentaine d'emplois.

HEURES EXCEDENTAIRES au-delà du contingent conventionnel

La CFE-CGC a donné un avis défavorable sur le recours aux heures excédentaires au-delà du contingent annuel pour, entre autres, les raisons suivantes :

- L'amplitude horaire explose dans certains secteurs, provoquant l'allongement des journées de travail de façon cachée pour les forfaits jours ou par écrêtage de l'horaire flexible.
- Les non cadres forfaités n'ont toujours pas eu de régularisation par la prise en compte de leur horaire hebdomadaire supérieur (8 heures par mois, soit 94 heures par an), reculant d'autant le contingent d'heures supplémentaires. En effet, par soucis d'équité entre les non cadres non forfaités et les non cadres forfaités, les non cadres forfaités devraient avoir leur forfait de 94 heures pris en compte dans le contingent annuel, ce qui déclencherait les majorations au-delà de la 81^{ème} heure excédentaire. **La CFE-CGC revendique cette équité depuis la mise en place du dépassement du contingent annuel d'heures excédentaires.**

TOP 😊 - PAS TOP ☹️

- **Quelle ne fut pas notre surprise de voir notre PDG, Mr Guillaume FAURY déjeuner au restaurant d'entreprise W1.**



Il y avait bien longtemps que nous n'avions vu un PDG venir se restaurer avec les salariés de notre entreprise. Nous y voyons là l'intérêt et l'attachement que porte notre patron à la vie des salariés. Un patron qui ne reste pas dans sa tour d'ivoire !

- **On vous parle d'EIS, société de droit irlandais... une autre société de droit irlandais (Ryanair, pour ne pas la nommer) vient d'être condamnée à payer plusieurs millions d'euros d'amende, de dommages et intérêts et remboursement URSSAF pour travail dissimulé et autres infractions au code du travail français, suite à une plainte déposée par la CFE-CGC. La société en question refusait de se soumettre à la législation française. Le jugement rendu rappelle que l'Europe n'a pas été construite pour favoriser le dumping social au mépris des droits sociaux.**



- **Chercher l'erreur**



Economies... Les commandes de « pauses », plateaux-repas et restauration Direction (la table des saveurs et les salons) sont exclusivement réservées aux clients, VIP et excom...

Les salariés « *condamnés* » aux réunions entre 12h et 14h (au mépris de l'accord ACCESS signé par la CFE-CGC) n'auront plus droit aux plateaux. Leur hiérarchie n'aura donc plus qu'à respecter l'accord, ou ces derniers jeûneront. Quant aux fournisseurs, ils n'ont qu'à bien se tenir... diète assurée !

Pendant ce temps, de coûteux séminaires continuent à se tenir, comme dernièrement au Moulin de Vernègues.