



L'Envers du Décor

EDITO

Il y a quelques semaines, la CFE-CGC intervenait vigoureusement suite au départ annoncé de Jean-Michel BILLIG. Souvenez-vous : nous évoquions deux préoccupations majeures :

- la nécessité pour Eurocopter de se doter d'un directeur de la R&D rompu au fonctionnement de l'entreprise. La valse des programmes nouvellement lancés ne pouvait se satisfaire de l'arrivée d'un candidat extérieur, aussi brillant soit-il !

- la nécessité absolue pour Eurocopter de préserver les équilibres au sein du Comité exécutif.

La décision finale est tombée, et elle nous a pleinement rassurée. Jean-Brice Dumont prend donc la suite des opérations de développement. Charge à lui de voir s'il maintiendra le projet de réorganisation des ingénieurs en chef, et surtout, charge à lui de mener le chantier du nouveau development center que chaque salarié du secteur appelle de ses vœux.

Une autre préoccupation est le positionnement stratégique du nouveau X9 dont tout le monde parlait et dont personne ne parle plus !

Hélicoptère de 4T, de 8T ? Le spectre est large ! C'est à se demander si le marché existe vraiment. Ou plutôt, si le marché existe, le X9 ne viendrait-il pas amputer le futur d'une machine déjà en gestation ?

Et puis, qui paiera le financement d'un tel programme ? Même si l'état allemand venait à participer (et ce serait tant mieux), la part à autofinancer par Eurocopter resterait importante. Sur quel budget ?

En parlant de participation étatique, il faudra, au passage, s'assurer que cela ne vienne pas en dédommagement des éventuelles baisses de cibles de l'armée allemande sur le Tigre et le NH90. Car alors, il faudrait y regarder à deux fois et intégrer dans le raisonnement le rééquilibrage des charges de travail des contrats gouvernementaux.

Affaire à suivre de très près.

Autre sujet de préoccupation majeur : le dimensionnement du site. Marignane accueillera, en effet, plus de 8 000 salariés à fin 2012 !

Où va-t-on installer ces nouveaux arrivants ? Et surtout, comment vont-ils se rendre à leur travail ? La direction semble tellement embarrassée par ce sujet qu'elle ne réagit même pas aux propositions, pourtant précises et crédibles, que lui fait la CFE-CGC.

Si ! Elle annonce, triomphante, qu'elle crée 2 lignes de bus supplémentaires, et 120 places de parking. Est-ce à la hauteur des ambitions que doit avoir un site comme celui de Marignane ?

Quand on a de l'ambition, cela donne le déménagement de la Courneuve vers Dugny ou la création de systemhaus !

Seules excuses pour notre direction que nous lui concédons bien volontiers : dans ces deux affaires précitées, les politiques locaux ont joué tout leur rôle. Les politiques locaux des Bouches du Rhône ne semblent plus s'intéresser à Eurocopter...sauf pour venir chercher des financements pour Marseille 2013 !

Il va falloir les bouger, toutes tendances politiques confondues. Ce sont eux qui ont les manettes pour améliorer les dessertes usine avec les transports en commun. Ce sont eux qui ont les manettes pour permettre à l'usine de récupérer l'espace libéré par la base des Canadair. Ce sont eux qui ont les manettes pour...

Il ne s'agit pas simplement d'avoir les manettes pour encaisser les 1,5M€ de sponsoring d'Eurocopter pour faire de Marseille la capitale de la culture le temps d'un week-end !

MISE A L'HONNEUR

Après **Joseph PEREZ**, vainqueur du concours des améliorations du travail en 2011, c'est au tour de **Stéphane LORENZINI** de déposer un brevet sur un système permettant la certification des élingues classe C.

Tous deux sont élus Délégués du Personnel CFE-CGC.

Les militants CFE-CGC concilient tous les jours leur activité syndicale et professionnelle.

papier
100%
recyclé



CONSEIL DE SURVEILLANCE

Et pan ! Sur le bec !

Cette rubrique bien connue d'un bon journal est d'actualité concernant la CFDT.

Suivant leur conseil, nous nous sommes rendus sur le site INTER CFDT DASSAULT et nous avons cliqué sur la rubrique « CCE et CA (Conseil d'Administration) » ! En 2012, rien sur le CA. Nous nous sommes dits que peut-être le premier CA n'a pas eu lieu, nous sommes donc allés sur l'année 2011, et là...RIEN sur le CA.

Pour ce qui est du CA de 2010, nous n'avons trouvé qu'un simple compte-rendu du CCE sans aucun avis sur la stratégie de l'entreprise, sur la stratégie de produit, sur la structure financière, sur l'actif humain, sur la Responsabilité Sociale des entreprises...

Bref, rien concernant un Conseil d'administration et rien concernant le vrai rôle d'un Administrateur. Les administrateurs DASSAULT seraient-ils eux aussi soumis à la confidentialité... comme le veut d'ailleurs la loi.

Si pour les 6 prochaines années, vous voulez des membres du Comité de Surveillance qui travaillent pour une bonne gouvernance de l'entreprise, votez pour les candidats de la CFE-CGC en décembre prochain.

COMITE D'ETABLISSEMENT

Petits rappels

Petit rappel pour les jeunes

La CFE CGC rappelle que les jeunes de moins de 27 ans peuvent bénéficier d'une subvention de 150€ par an. **C'est l'équivalent d'un avoir sur tous les produits de la Commission Vacances Adultes ! Pour tout complément d'information, contactez vos représentants CFE-CGC.**

Transparence des comptes du CE : faisons le point !

La loi sur la représentativité syndicale de 2008 impose aux syndicats la tenue d'une stricte comptabilité de type société commerciale et l'intervention d'un commissaire aux comptes pour certifier leurs comptes.

Cette loi n'est pas applicable aux CE, qui ne sont régis que par les dispositions fort peu contraignantes du Code du travail. En effet, l'article R 2323-37 ne prévoit que : « à la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte-rendu détaillé de sa gestion financière. Ce compte rendu est porté à la connaissance des salariés... » Il « indique, notamment, le montant des ressources du comité ; le montant des dépenses, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des activités sociales et culturelles. » Ainsi, le CE n'a que peu d'obligations en matière comptable.

On parle, certes, d'un projet de loi qui imposerait les mêmes règles que pour les syndicats, projet qui a vu le jour suite aux écarts de conduite en matière financière de certains CE ou CCE tel que celui d'Airfrance qui a fait couler beaucoup d'encre. Ce projet de loi n'est pas encore, à l'heure qu'il est, entré en vigueur.

Rappelons que, depuis de nombreuses années, le CE d'Eurocopter Marignane a souhaité s'imposer les mêmes règles comptables auxquelles sont soumises toutes les entreprises et a également recours à un expert-comptable pour la présentation de ses comptes, conscient de la nécessité d'avoir une information claire et transparente.

La CFE-CGC se félicite de cette transparence qui va dans le sens de ce qu'elle a toujours demandé à ses élus : s'imposer des règles qui vont bien au-delà de ce que la législation leur impose.

LE PRINCIPE DE LA DIODE

Pour des raisons économiques, une nouvelle organisation du travail (le Lean) est déclinée dans tous les secteurs de l'entreprise.

Pour des raisons de « business », des nouveaux services sont proposés aux clients.

Pour des raisons de plan de charge, les calendriers d'annualisation sont modifiés.

Pour toutes ces bonnes raisons (Eurocopter n'est pas un arsenal assuré d'un plan de charges), on bloque les congés, on augmente les Heures Excédentaires collectives, on multiplie le personnel en horaire posté, on répand les astreintes.

Mais dans les faits, il y a aussi les mauvaises raisons. Les manquants que l'on croyait éradiqués, les malfaçons de certains de nos partenaires industriels, la sous-traitance affaiblie et parfois malmenée par les donneurs d'ordres.

Le mode pompier tant décrié dans la maison et à qui on devait tordre le cou est de retour en force. Le LEAN n'aurait-il pas survécu aux pyromanes ?

Certes, la vie d'un établissement industriel n'est pas un long fleuve tranquille et tout ne peut être complètement prévu. Mais en attendant, il est grand temps de rétablir le libre échange des contraintes. Les salariés sont prêts à endurer la flexibilité de plus en plus nécessaire au contexte économique de l'entreprise. **En retour, l'entreprise doit accepter la flexibilité sociale nécessaire à la conciliation des temps de vie personnel et professionnel.**

Aujourd'hui, les contraintes ne circulent que dans un sens (principe de la diode*) c'est-à-dire de la Direction vers les salariés. Il est temps que les flux s'inversent, sinon l'élévation de la tension sociale dans les secteurs forcera le passage des contraintes dans les deux sens (principe de la diode Zener**)

*La **diode** est un composant électronique qui ne laisse passer le courant électrique que dans un sens.

La **diode Zener est conçue de façon à permettre le passage du courant inverse mais uniquement si la tension dépasse un certain seuil.

EGALITE PROFESSIONNELLE : Abstention

La CFE-CGC considère que la politique menée à Eurocopter sur l'égalité professionnelle doit être accentuée voire réorientée. La CFE-CGC constate un fléchissement des résultats globaux obtenus en 2011. Dans les domaines des promotions et rémunérations du chemin reste à faire, pour les recrutements c'est une baisse sensible et pour d'autres sujets comme la mobilité nous n'avons pas d'indicateurs.

L'effort de prise en compte de la parentalité depuis la naissance de l'enfant et jusqu'au moins son entrée au collège (parking, aménagement du travail, etc...) doit être accentué. **Cette problématique est commune aux hommes et aux femmes.**

La CFE-CGC est consciente des efforts quotidiens déployés par les équipes en charge de l'égalité professionnelle, mais la politique d'entreprise déployée à haut niveau impacte leurs travaux et dégrade les résultats. **L'équité doit être au centre de nos préoccupations.**

Les élus et représentants CFE-CGC au comité d'établissement s'abstiennent sur le rapport égalité professionnelle 2011.

QUESTIONS TRANSPORT

Où en est-on ?

Ligne de bus et navettes

Il y a quelques jours, la direction annonçait la création de nouvelles dessertes de bus. La CFE-CGC se félicite d'avoir été entendue sur un certain nombre de points, même si d'autres sont encore en suspens.

Pour les navettes internes, externes de Vamp, des Florides ou de l'aéroport, bien que des choses se fassent, on ne peut que regretter les difficultés que nous avons à faire bouger les lignes.

Le chemin est long qui nous mène à un système de transport collectif à la hauteur des attentes des salariés. Mais la CFE-CGC continuera à agir de façon constructive, tantôt en concertation, et tantôt en opposition avec la direction pour défendre l'intérêt du personnel.

Extension P2 pour 120 places en attendant le « Development Center »

Si certains s'étonnent du coût d'extension du parking P2 côté restaurant W1, travaux réalisés pour une période limitée dans le temps car situé sur le futur emplacement du Development Center, il nous suffit de penser aux 120 personnes qui n'auront plus besoin d'aller se garer au parking Vamp tous les matins, pour être sûr du bien-fondé de cette opération.

A charge pour la direction, de trouver d'autres solutions d'ici le début des travaux du futur bureau d'étude.

Un parking à silo oui, mais des deux côtés de la Départementale

Nous sommes toujours en attente de la direction concernant le nombre de places disponibles pour les matricules Eurocopter dans le parking en silo construit de l'autre côté de la D20. Même si toute place est bonne à prendre, pour la CFE-CGC, la seule solution pérenne et que nous réclamons depuis des années, est la réalisation d'un parking à étage sur les P1 et P2. Oups ! Pour le P2 c'est trop tard, on a préféré y faire de l'ombre pour les voitures !

Et dire que l'on peut lire dans la presse qu'Eurocopter va investir 500 M\$ au Mexique !

ACCORD EADS

Egalité professionnelle

L'accord EADS sur l'égalité professionnelle garantit une prime variable « pour le personnel cadre ou cadre supérieur féminin partant en congé de maternité » au moins égale à la moyenne des trois dernières années précédant la prise de congé de maternité, à la moyenne des deux dernières années si 2 ans d'ancienneté ou égale à l'année précédente si 1 an d'ancienneté.

Pour l'année 2010, il aura fallu plusieurs interventions de la CFE-CGC pour faire appliquer cet accord à Eurocopter.

Fin juin 2012, interviendra le solde des primes variables de l'exercice 2011.

A ce titre, nous invitons les salariées concernées par un début de congé de maternité au plus tard le 31 décembre 2011, de vérifier le montant en % de leur prime.

N'hésitez pas à nous contacter si vous constatez des écarts négatifs entre votre prime réelle et celle minimum garantie.

OPEN ... oui MAIS PAS TROP !

Face au dogmatisme de la direction sur la mise en place d'Open Spaces et la volonté affichée de certains salariés de disposer de bureaux individuels, la CFE-CGC a mené une étude pour, qu'à défaut d'éradiquer ces surfaces de travail collectives, elles soient réalisées dans le but de répondre le mieux possible aux attentes des personnels concernés.

Grace à l'expérience acquise par les élus CFE-CGC au CHSCT et aux réflexions de notre réseau Equilibre, nous avons identifié les éléments critiques liés à ce type d'implantation. Une dizaine de points ont été recensés sur lesquels la plus grande attention doit être portée. Il en va de la santé physique et mentale de ses occupants, ainsi que de la limitation des situations de conflit entre collègues de travail. Ces points sont :

- ✓ Lumière, éclairage, vitrage
- ✓ Bruit, insonorisation
- ✓ Renouvellement d'air, climatisation, air extérieur, circulation des flux (chauffage et climatisation)
- ✓ Superficie (m²) brute et nette par salarié
- ✓ Flux de circulation des personnes
- ✓ Ergonomie du poste de travail
- ✓ Organisation des espaces en fonction des métiers (travail de groupe, usage important du téléphone, etc.)
- ✓ Définition, organisation et dimensionnement des locaux annexes (imprimante, cafétéria, sanitaire, etc..)

Si le travail en plateau permet d'augmenter efficacité et réactivité, le recours systématique à l'Open Space, quel que soit le métier, n'est certainement pas la bonne solution. Nous resterons vigilants sur les conditions de travail dans ce « modèle d'organisation » et les dérives qu'il peut engendrer. **N'hésitez pas à nous faire remonter vos avis et suggestions sur le sujet.**

Si les grands espaces sont synonymes de liberté, la délimitation d'un territoire propre protège du stress .

PHOTO FINISH POUR LE DEVELOPMENT CENTER !

La ligne d'arrivée est proche concernant le lancement du futur bâtiment du bureau d'étude. Après des mois de lobbying CFE-CGC, nous avons désormais bon espoir de voir sortir de terre le Development Center. Cependant, les jeux ne sont pas faits sur le scénario retenu. Depuis le début, la CFE-CGC défend le choix d'un bâtiment capable d'accueillir près de 1 400 personnes dans de bonnes conditions de travail. Le scénario qui à la corde aujourd'hui mais beaucoup moins ambitieux, se limiterait à 1 100 places. La décision doit être actée par le COMEX au mois de juin 2012.

Nous sommes persuadés qu'Eurocopter a besoin de plus de surfaces pour créer un grand pôle de recherche et développement sur une même unité de lieu, tout en se donnant les moyens d'accueillir, dans les meilleures conditions possibles, l'augmentation continue et indispensable des effectifs de la direction technique.

Même si la deuxième solution reste très honorable, **la CFE-CGC continuera d'agir jusqu'au bout.** Espérons que, comme nous l'avons déjà réussi pour l'hélicoptère zéro avec l'adjonction de deux étages supplémentaires, nous arriverons à faire évoluer le choix vers la construction d'un bureau d'étude digne du XXIème siècle et des ambitions qui animent le groupe Eurocopter.

Concernant le bâtiment C5 « Hélicoptère 0 » les travaux avancent, cela crée quelques contraintes de circulation, mais c'est pour la bonne cause.

QUESTIONS DE VOS ELUS CFE-CGC

SAP Time :

Des problèmes récurrents, liés à la mise en place du logiciel SAP TIME, perturbent considérablement les salariés. **A quelle date les compteurs de gestion des temps seront-ils à jour ?** Il aura fallu 2 mois pour prendre en compte le flexible de la semaine N°13. **A quelle date les compteurs de gestion des temps seront-ils fiables ?**

Réponse de la Direction : La direction met actuellement tout en œuvre pour régler les difficultés rencontrées dans la mise à jour des compteurs individuels de gestion des temps pour la partie liée à des anomalies ponctuelles pouvant provenir du système informatique (fonctionnement du système automatisé de gestion des temps dit workflow ou mise à jour système SAP Time). **Les opérations de régularisation d'anomalies individuelles de badgeage s'expliquent également notamment par des oublis de pointage, ou encore d'autorisations d'absence non réalisées en amont ou non validées par la hiérarchie.**

L'anomalie système identifiée qui concerne l'absence de prise en compte des heures flexibles de la semaine du 26 au 31 mars 2012 est actuellement prise en charge par le Centre d'experts pour une résolution à bref délai.

La CFE-CGC trouve inadmissible de la part de la direction de faire peser sur le dos des salariés, hiérarchies comprises, la responsabilité des maux d'SAP Time. Les salariés en sont les premières victimes et non l'inverse. La direction ne peut se dérober de ses responsabilités sur la mise en place d'un tel outil et ne doit surtout pas se tromper de cible.

Depuis de nombreux mois (voir les différents comptes-rendus des DP), la CFE-CGC alerte la direction et celle-ci nous informe qu'elle met en œuvre tous les moyens afin de résoudre ces problèmes. Qu'en est-il aujourd'hui ? Les salariés ont toujours des difficultés pour se servir de ce nouveau logiciel qui, pour l'instant, n'est pas au niveau de leurs attentes.

Nous allons fêter dans 3 mois le premier anniversaire de la mise en place SAP TIME. Le champagne risque de manquer de bulles...

Eurocopter veut construire des hélicoptères en Algérie

La presse algérienne a fait état fin avril 2012 d'informations relatives à la volonté d'Eurocopter de s'installer en Algérie en réalisant un important investissement via la réalisation d'une unité de fabrication d'hélicoptères de dernière génération.

Les communiqués de presse mentionnent par ailleurs qu'une fois que le dossier aura abouti, le projet constituera un transfert de technologie de pointe.

Comme il y a rarement de fumée sans feu (certaines expériences récentes nous l'ont démontré), la CFE-CGC qui s'interroge sur le marché existant en Afrique et les conséquences en termes d'emplois pour les établissements de Marignane et de la Courneuve, a demandé à la Direction en CCE d'apporter des clarifications concernant ce possible projet d'investissement.

La Direction a répondu en CCE le 4 juin 2012 qu'il s'agit d'un prospect de contrat pour 40 EC725 assorti d'une coopération industrielle avec une activité locale d'assemblage, Eurocopter étant sans grande visibilité pour le moment et en position de challenger par rapport à Agusta Westland qui a gagné les deux compétitions précédentes en Algérie.

La CFE-CGC sera vigilante concernant ce dossier et ne manquera pas de vous tenir informés des suites de cette affaire.

QUESTION DE REMUNERATION

L'accord sur la rémunération des cadres 3BE et 3C commence à être mis en application. Rappelons que la part variable de ces salariés va passer de 20 à 25% sur 3 ans. **La CFE-CGC l'a voulu.** Le premier chantier est donc achevé.

Cependant, l'écart de statut entre un 3B et un 3BE est désormais équivalent à une voiture de fonction et une prime annuelle d'un montant supérieur d'environ 13%.

L'écart en termes de responsabilités est-il aussi important que l'écart en terme de statut ? La réponse est non. D'ailleurs, à titre d'exemple, à Airbus Gmbh (en Allemagne), certaines catégories de cadres "équivalent 3B" bénéficient d'une part variable de 18%.

Cela veut bien dire qu'il y a matière à discuter. **La CFE-CGC poursuit sa logique et milite pour une négociation sur la rémunération des cadres L5 dans le groupe EADS.**

Enfin, **la rémunération des salariés non cadres**, enfermée dans un carcan de prime fixe à 8,33% **devra évoluer aussi.** Car à y regarder de plus près.... De quels moyens une hiérarchie dispose-t-elle pour récompenser un technicien ? Réponse: une AI tous les 18 mois et un treizième mois fixe...

Dans le même registre, **la CFE-CGC a donné un avis défavorable sur l'outil P&D car les cadres L5 n'avaient pas accès (comme les L4) à leur évaluation finale. La Direction nous avait pourtant donné son accord !**

TELETRAVAIL

Le télétravail (qu'il ne faut pas confondre avec le travail à domicile) est l'exercice d'une activité professionnelle à distance, par le biais des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC). L'essor de ces dernières ainsi que la mondialisation ont accéléré le développement du télétravail.

En 2011, la part du télétravail à temps complet ou partiel dans la population active française était de 8,9%, plus faible que celle de la plupart des pays développés mais en forte croissance.

Le régime du télétravail résulte d'une directive européenne signée en 2002 et transposée en France en 2005. L'accord national et interprofessionnel qui en a résulté notifie des règles précises quant aux droits et avantages des télétravailleurs.

Eurocopter, dont les accords sociaux ont par le passé toujours été en avance et fait office de vitrine au sein du Groupe ne pouvait continuer à procéder au cas par cas par signature d'avenants aux contrats de travail, sans cadre général.

Le télétravail favorise la qualité de vie au travail par la lutte contre le stress (moins d'heures de transport quotidiennes et plus besoin de paniquer chaque jour pour trouver une place de parking !) et le développement durable (réduction de l'empreinte carbone par la moindre utilisation du véhicule personnel).

La CFE-CGC s'investira dans cette négociation prévue au dernier trimestre dans le calendrier social prévisionnel 2012 car le télétravail s'il favorise la performance de l'entreprise est aussi un bon outil pour réconcilier vie privée et vie professionnelle.

AGENDA : Vous avez jusqu'au jeudi 7 juin pour arbitrer votre participation et votre intéressement via MyHR, pour ceux qui le désirent.

Pour toute question, contactez votre représentant CFE-CGC.