



L'Envers du Décor

EDITO

Lors de la visite de Tom Enders et de Thierry Baril à Marignane, la CFE-CGC a particulièrement pointé du doigt les sujets suivants :

- La réussite de la nouvelle implantation à Paris-le-Bourget.
 - L'enjeu majeur du désenclavement du site de Marignane, seul gage de sa réussite industrielle future.
 - Le lancement d'un projet de Développement Center à Marignane digne du premier hélicoptériste mondial.
 - L'alimentation de nos chaînes de production grâce à un supply-chain de qualité, nécessitant un vrai partenariat avec nos fournisseurs, dépassant le seul stade des relations contractuelles donneurs d'ordre/sous-traitants.
 - Le renouvellement de la gamme (les X) en assurant la continuité et la qualité (donc les investissements) des programmes plus anciens qui ont fait le succès d'Eurocopter (à titre d'exemple, l'EC225 offshore est effectivement sous tension...).
 - Enfin, et sans doute le plus important, la clé du succès sera la compréhension qu'auront les salariés d'Eurocopter du nouvel ensemble, et la certitude qu'ils auront que leur entreprise n'est pas un satellite d'EADS/Airbus mais bien un pilier. Car c'est bien EADS qui intègre Airbus et non l'inverse.
 - Socialement, le groupe EADS s'est complexifié. EADS, ce n'est pas seulement 4 grosses filiales. C'est aussi une multitude de PME qui, toutes, participent au succès du groupe. La mise en place des services partagés est, à ce titre, un échec social. Le seul pilotage par les coûts amène une grande frustration des équipes qui ont le sentiment de ne pas pouvoir fournir une prestation de qualité à leurs collègues des autres filiales. Ils se sentent ainsi en porte-à-faux. Les services partagés doivent être pilotés avec le seul souci de la qualité du service de leurs clients et l'engagement et l'épanouissement professionnel des salariés qui y travaillent.
 - La CFE-CGC EADS, seule organisation syndicale du groupe présente dans TOUTES ses filiales, veut «garder le cap» dans la nature des relations sociales qui existaient jusqu'à présent. Seule la négociation peut venir à bout des difficultés de compréhension et de fonctionnement d'un groupe tentaculaire.
- A ce titre, l'emploi, les compétences, la reconnaissance du travail effectué, le bien-être au travail et le développement

personnel des salariés devront être au cœur des préoccupations de la nouvelle Direction.

La Direction reconnaît que les salariés ont besoin de reconnaissance : Elle met en place les « récompenses non monétaires ». Une brève y est consacrée en page 4.

L'engagement, l'efficacité : La Direction lance le Lean Leadership... Ecran de fumée ?

Le bien-être : Où en est la Direction de ses investissements immobiliers ? Réponse dans les pages suivantes.

La discipline : La Direction durcit le règlement intérieur ! Ce que la CFE-CGC en pense page 3.

Négociations GPEC acte 1

(Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Le 19 juin 2012 a eu lieu la 1^{ère} réunion de négociation sur la GPEC à laquelle la CFE-CGC a participé.

Cette négociation triennale est rendue obligatoire dans les entreprises afin d'anticiper les évolutions de besoins dans les métiers, les emplois et les compétences.

A ce titre, les négociations seront partagées en plusieurs thèmes :

- L'emploi : Le pré-recrutement et le recrutement en optimisant la mobilité interne ou externe, Les formations en alternances, les viviers, et les stages.

- Le référentiel des métiers et des compétences : Cartographier et harmoniser les métiers.

- La formation : Le budget est de 4% de la masse salariale au-delà des 1,6% légaux, le plan de formation est prévu sur 1 an.

- Stratégie de planification des ressources : Identifier les compétences à courts moyens et longs termes.

Pour la CFE-CGC, cette négociation ne doit pas aboutir sur un accord trop complexe ou trop ambitieux, ce qui aurait pour conséquence de le rendre inapplicable.

De plus, la transmission du savoir devra clairement s'intégrer au travers des différents chapitres de cet accord.

Le calendrier des réunions doit permettre à toutes les parties de travailler sur le sujet, afin d'être force de propositions. Toutefois, le planning ne devra pas reproduire celui de la négociation des astreintes car depuis la première concertation en juillet 2011, puis de mars 2012, plus aucune entrevue n'a été planifiée. C'est sans parler du télétravail...



ASTREINTES AU SUPPORT TECHNIQUE suite

La Direction d'Eurocopter vient de nous présenter un bilan sur les astreintes réalisées au support technique pendant la période de février à fin juin 2012.

Pour rappel, ces astreintes ont été mises en place pour accompagner notre client CHC sur ses appareils EC225 dans ses nombreuses opérations de maintenance.

Au-delà des chiffres qui nous ont été présentés sur le nombre d'appels, le nombre d'interventions et le nombre de questions, c'est le nombre de rotations qu'effectuent les salariés dits « **Experts** » sur l'ensemble de la période écoulée, à savoir 2 semaines d'astreinte par mois qui a retenu particulièrement notre attention.

La CFE-CGC avait dénoncé, en son temps, le manque d'effectif pour assurer un service de qualité. En réponse, la Direction nous avait assuré qu'elle allait mettre tous les moyens nécessaires afin d'intégrer des postes supplémentaires chez nos « **Experts** ».

Quand est-il aujourd'hui après 5 mois ?

Après les demandes insistantes d'autres clients, la Direction a fait le choix d'étendre ce dispositif à l'ensemble des clients offshores.

Nous apprenons, en même temps, qu'un certain nombre de postes dans les domaines Hums, Clim, Airframe, sont à pourvoir chez les « **Experts** »..., cela sera-t-il suffisant ?

Cela conforte la justesse de l'analyse que la CFE-CGC avait évoquée et que cette activité ne pourrait se développer sans que la Direction y mette les moyens.

Nos « **Experts** » ne pourront pas indéfiniment rendre un service de qualité si des moyens humains supplémentaires n'y sont pas associés. La solution financière pour inciter nos experts à faire de l'astreinte ne peut pas être la seule réponse à la bonne organisation d'un service.

Nos « Experts » ne sont pas des marchands de tapis !

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC revendique une Négociation sur les astreintes prenant en compte les besoins clients, les effectifs associés, l'organisation et le volet financier.

878 k€: c'est pas des nêfles!

L'indicateur du montant global des 10 rémunérations les plus élevées à Eurocopter a une nouvelle fois attiré notre attention lors de la présentation du bilan société 2011 en CCE.

L'année passée, ce chiffre déjà en forte hausse avait été corrigé en séance. La Direction avait invoqué une faute de frappe...

Cette année, la différence s'élève à 878 000€, pour 10 personnes et pour un an. La CFE-CGC a demandé des explications. S'agit-il d'une augmentation récurrente, d'un effet ponctuel (part variable...)?

La Direction a tenté de minimiser l'impact et ne nous a donné aucune explication en séance. Presque 90 000€ en moyenne pour une rémunération annuelle individuelle c'est loin d'être un détail pour la CFE-CGC !

DU CÔTÉ DE LA R&D

Le 18 juin 2012 s'est tenue une Commission Economique et Financière du CCE relative à la situation générale de la Direction Technique en présence de Monsieur Jean-Brice DUMONT, le nouveau Directeur du Bureau d'Etudes.

Concernant les charges, la tendance est à la croissance avec un passage de 3,9 Mh en 2012 à 4,3 Mh en 2015.

185 embauches ont été réalisées en 2011 au niveau de ET sur l'établissement de Marignane. L'augmentation de la charge 2012 sera assurée par 153 nouvelles embauches dont 125 pour la France.

La problématique est d'intégrer dans de bonnes conditions les nouveaux effectifs embauchés.

Les bâtiments du Bureau d'Etudes sur notre site ne sont plus adaptés qualitativement et quantitativement à une activité R&D stratégique pour notre avenir.

La CFE-CGC a fait état de ses craintes relatives à un possible transfert de charges de la France vers l'Allemagne par insuffisance de m² et difficulté d'acter la construction du Development Center à Marignane.

Les représentants CFE-CGC ont une nouvelle fois relayé au plus haut niveau la forte attente des ingénieurs et techniciens du Bureau d'études et ont insisté sur l'importance de disposer d'un calendrier de réalisation d'un Development Center adapté aux ambitions et aux besoins de l'entreprise et apte à donner des perspectives aux salariés.

Monsieur Jean-Brice Dumont a rappelé qu'il est prévu de rénover le bâtiment S1, de construire un bâtiment pour accueillir les bancs avioniques (C6), de détruire le bâtiment S3 et de construire un nouveau bâtiment d'environ 1.100 places.

Les prochaines échéances sont :

- l'inscription du budget à l'OP et la validation du concept fonctionnel en juillet 2012,
- le lancement des études,
- et enfin le début des travaux planifiés en mars 2013 pour une livraison fin 2014.

La CFE-CGC continuera à faire preuve de vigilance sur ce sujet qu'elle considère comme prioritaire car, au-delà de la construction de ce bâtiment, se pose la question de l'avenir de la R&D.

DU CÔTÉ DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le représentant CFE-CGC au conseil de surveillance d'Eurocopter a donné un avis favorable à la nomination de Jean Brice Dumont et de Gerlinde Honold.

La candidature de JB Dumont correspond en tout point à ce que la CFE-CGC a défendu au titre de la succession de Jean Michel Billig. Mme G Honold, quant à elle, est issue du groupe EADS (Cassidian) et en connaît donc les pratiques.

A VOS AGENDAS

Nous vous souhaitons de bonnes vacances.

Sous-traitant : candidat non grata !

Nous constatons de nombreuses offres de postes ouverts en externe à Eurocopter et nous nous en félicitons. Le personnel sous-traitant consulte ces offres et y postule puisqu'il correspond exactement aux critères demandés. Surprise : réponse négative dans les 48 heures de la part du centre de recrutement d'EADS (ERC) : « *vous ne correspondez pas au profil demandé* ». La vraie raison qui n'est pas avouable est plutôt : le candidat est sous-traitant et il n'est pas politiquement correct de « voler » des salariés aux autres. Il ne faut pas oublier que ces mêmes salariés ont été, la plupart du temps, formés par Eurocopter. Ils étaient à l'origine Intérimaires, en apprentissage, en alternance....mais Eccolean est passé par là, et ils se sont retournés vers les sociétés sous-traitantes car c'était le seul moyen d'obtenir un travail. Le piège s'est refermé sur eux.

Nous demandons à la Direction de revoir sa Politique d'embauche et de recruter les personnes qui ont déjà fait leurs preuves dans notre Société au lieu de rechercher désespérément des moutons à cinq pattes. La priorité doit être donnée :

- A nos Apprentis qui bientôt diplômés vont se retrouver sur le marché du Travail. En Allemagne, un accord précise que l'employeur a obligation de proposer un CDI à ses apprentis. Et en France ?
- Aux intérimaires, à qui on propose de multiples missions mais pas de CDI !
- Aux sous-traitants qui travaillent quotidiennement avec nous.

Parking a silo

Suite à la lettre du 11 avril que la CFE-CGC avait adressée à Mr Goninet concernant la politique de transport et d'investissement immobilier, la CFE-CGC se félicite que la Direction, à l'image des syndicats, ait investi dans une grande banderole. Cette dernière, visible depuis la 113 (voire depuis la lune), affirme que 11 000 m² de bureaux et 800 places de parking vont être réalisés sur le terrain en face d'Eurocopter pour et par EADS/EUROCOPTER.

Malheureusement, cette banderole, très optimiste, ne reflète pas la réalité. Sur les 11 000 m² de bureaux, environ 2/3 seront affectés à des sociétés de sous-traitance et 1/3 au rapatriement des équipes d'EADS France d'Aix La Duranne (les Services Partagés).

Les 800 places de parking (en silo) seront donc affectées à ces salariés.

Conclusion : **pas un m² n'est prévu pour des matricules Eurocopter. Quant aux places de parking, combien leur en restera-t-il sur les 800 ?**

En parallèle, la Direction vient nous expliquer qu'elle va déménager des salariés du BE dans un algeco (un de plus) tout neuf ! Voir le CHSCT info suivant.

A quand une grande banderole sur le parking P1 ?



Obligé de courir, il fallait partir à point

La course au m² est lancée. La Direction dans sa grande clairvoyance vient de découvrir que certains secteurs de l'usine frôlaient la surpopulation et décide, dans l'urgence, la mise en place de modulaires supplémentaires. Dommage que cette vision n'ait pas eu lieu plus tôt.

Les salariés auraient grandement gagné à une anticipation de la Direction sur la construction d'un bâtiment en dur. La CFE-CGC demande le lancement du « Development Center » depuis des années et, de façon plus large, le remplacement de tous les « Algécos » par de vrais bâtiments. Le message n'a pas encore atteint toutes les hautes strates de notre société.

Face à ce constat, si la CFE-CGC sait donner un avis favorable sur des investissements tels que les bâtiments V8, C5, Extension du G01 etc., elle sait également sanctionner une consultation d'un avis défavorable lorsque l'on fait le choix de solutions à court terme.

Alors oui, ces m² supplémentaires sont indispensables et heureusement qu'ils arrivent.

Alors oui, les équipes projets logistique et les managers font de leur mieux pour que chacun trouve sa place.

Mais non, nous ne pouvons pas accepter le manque d'anticipation d'une direction qui aujourd'hui court pour rattraper le retard d'investissement.

La CFE-CGC a donné un avis défavorable à la consultation sur le modulaire Nm 12.

Nouveau Règlement Intérieur (RI): La Direction veut laver plus blanc que blanc

La Direction, à l'image de tout bon gouvernement, fait passer les choses peu agréables pendant la trêve estivale. Ainsi, un nouveau RI est en élaboration.

Un RI est actuellement en vigueur. Fallait-il forcément en rajouter une louche?.

Festival de nouveautés pour les salariés :

- Tenue correcte exigée (c'est quoi une tenue correcte?).
- Code de la route applicable au sein de l'établissement (encore heureux!).
- Interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool dans l'établissement (est-ce aussi la fin programmée du « WeissWurst Frühstück* » en Allemagne?).
- Interdiction d'introduire et de consommer des stupéfiants (vous êtes priez de laisser vos éventuels médicaments au poste de garde!).
- Interdiction de se restaurer « en dehors des locaux prévus à cet effet »: Arrêt des plateaux repas pour la direction? Fermeture de la sandwicherie Paul (mise en place par le Comité d'Etablissement) et tant vantée par la Direction au début?

La Direction serait plus inspirer de mettre à disposition des salariés une salle dédiée pour ceux qui choisissent de ne pas utiliser le restaurant. Comme dans toute entreprise moderne!

Plutôt que de déployer un arsenal répressif, la direction ferait mieux de traiter ces problèmes.

*: petit déjeuner traditionnel bavarois du vendredi matin comportant saucisse blanche, bretzel et ...bière.

Récompense non monétaire?

La Direction, capable du pire comme du meilleur, lance aussi un programme de rétribution non-monétaire. Le principe est simple : il s'agit de reconnaître les valeurs/comportements exceptionnels démontrés par une réussite opérationnelle remarquable en offrant un «bon» adapté aux goûts et aux loisirs des salariés (restaurants, concerts, événements sportifs etc.). **Le responsable direct** demandera le bon pour son salarié, à choisir dans une liste définie. C'est un fournisseur externe qui gèrera les commandes. **Les responsables de tous niveaux** (avec un rôle de superviseur tout de même) pourront utiliser le programme (**les agents de maîtrise sont à ce titre éligibles en tant que supérieurs hiérarchiques**).

Une prévision de 10% des salariés récompensés par an est faite, avec des valeurs de bons entre 200 et 400€.

Bien évidemment, ce dispositif ne vient pas se substituer aux AIS et primes. C'est un dispositif complémentaire.

Sur le fond, la CFE-CGC soutient ce genre d'initiative qui redonne de la marge de manœuvre aux hiérarchies pour récompenser leurs collaborateurs (et ce, même s'il s'agit de récompenses ponctuelles, immédiates et en nature). Le fait que la hiérarchie motrice et décisionnaire soit le n+1 (et non le n+5 !) du salarié est un plus. Cela va dans le sens de la responsabilisation.

La Direction reprend finalement l'idée du comité d'établissement, qui a mis en place un vol en hélicoptère pour les salariés et leurs familles. Simplement d'une mesure générale (qui visait à créer de l'esprit d'appartenance lié à la fierté du produit), elle fait une mesure particulière afin de l'utiliser comme élément de récompense et de motivation.

BANCO !

La CFE-CGC, avec l'aide de ses adhérents (nombreux dans la hiérarchie intermédiaire), va faire des propositions à la Direction pour assurer que la mise en œuvre de cette vraie bonne idée ne tourne pas à la fausse bonne idée.

COOPTATION... VOUS AVEZ DIT COOPTATION ?

Voici un an, à la veille du salon du Bourget, qu'était lancée la campagne de cooptation.

Le numéro de juin-juillet-août 2011 de « Rotor in » affichait dans ses colonnes :

« 1850 employés

Une semaine seulement après son ouverture, 1850 employés d'Eurocopter se sont inscrits sur la plateforme de cooptation et 290 candidats intéressés par une embauche ont été déclarés sur ce site. L'équipe projet a également reçu une centaine de demandes de visite des sites de Marignane et Donauwörth. Tous à vos contacts ! ».

Oh! Temps suspends ton vol ...

Un an après, impossible quelle que soit l'instance où la question est posée d'obtenir un quelconque bilan relatif au nombre de cadres confirmés recrutés par ce biais !

Espérons que les stocks d'ipad prévus à cet effet n'auront pas à subir un traitement d'obsolescence rendu nécessaire par les commercialisations successives des ipad2 et ipad3.

Oups ! Info de dernière minute : 25 recrutements auraient été faits grâce à la cooptation...

Le Lean vu par la Direction = Powerpoint

La Direction va définir un modèle pour des comportements de «Lean Leadership». Comment être orienté client ? Comment former, améliorer, diriger une équipe ? Comment s'impliquer avec son équipe ? Puis elle en viendra à la mise en œuvre de procédures de Lean Management ! Là, intervient le «Visual Team Management » avec le nouveau concept de «go, look and see» (comment se déplacer et échanger avec ses interlocuteurs).

La CFE-CGC s'étonne que la Direction dépense encore de l'argent à réfléchir à tout cela et à inventer des concepts. En 2003, la démarche Vital était censée remédier à tout cela. Puis est apparu Gallup avec le désormais fameux adage qu'une bonne hiérarchie doit se déplacer avec une tasse de café vide dans les couloirs pour engager la conversation en demandant du café. Cela devait créer de l'engagement ! Comme «go, look and see », avouez que l'on ne pouvait pas faire mieux !

Encore plus récent, la CFE-CGC a négocié et signé un accord européen sur l'harmonisation de la part variable des cadres L4, intégrant entre autre des objectifs de management/comportementaux. A Eurocopter, ces objectifs sont là encore cohérents aux valeurs EADS et Eurocopter. Si nous avons signé, c'est que nous y croyons.

Et voilà qu'en plus, débarque le Lean Leadership ! Mais jusqu'où s'arrêteront-ils ?

La direction se mouille dans les essais durables!

Le secteur des hélicoptères légers réhabilite le portique d'essai d'étanchéité. Au menu:

- Normalisation (maîtrise des pressions d'eau...).
- Récupération de l'eau (circuit fermé).
- Amélioration de la sécurité (éclairage, zone non glissante).
- Mise en place de système hors gel.

Seule ombre au tableau: ces essais étant toujours en extérieur, les opérateurs ne seront pas hors gel en hiver, eux!

Cependant, pour la CFE-CGC, cette initiative s'inscrit dans une amélioration des conditions de travail (CHSCT) et de respect de l'environnement (développement durable).

Il faut désormais que la Direction l'élargisse à l'ensemble des portiques de l'entreprise.

En plus, **c'est Lean**, car les retours clients pour cause d'hélicoptères passoires diminueront.

ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2012

La mise en place des critères opérationnels pour la détermination de l'accord d'intéressement 2012 (**payé en 2013**) est faite.

Comme l'année dernière, trois indicateurs sont retenus. L'OTD-D (67%), l'OTD-4b (80%) et l'OTD-5b (92%). A fin mai 2012, la mesure de ces trois indicateurs donnait respectivement 76/83/93%. Cependant, la fin de l'année est loin et cette mesure peut évoluer dans le bon sens... comme dans le mauvais sens.

Aussi, la CFE-CGC a demandé à rajouter dans l'accord une clause anticipant l'éventuelle dégradation de la supply chain extérieure (les salariés ne pourraient tout de même pas être tenus pour responsables des problèmes de la supply chain extérieure) pouvant impacter négativement ces indicateurs. La Direction a répondu favorablement. **La CFE-CGC a donc signé l'avenant.**