



L'Envers du Décor

ECHEC DE LA FUSION EADS/BAE

La CFE-CGC Aéronautique Espace et Défense prend acte de l'arrêt des négociations de fusion entre EADS et BAE Systems.

De même qu'il était trop tôt pour entrevoir toutes les conséquences de cette fusion éventuelle, il est trop tôt pour voir les conséquences de cet arrêt.

Alors que deux groupes essaient de construire une industrie européenne voire mondiale de l'aéronautique et de la défense, il est démontré que cela est impossible car il n'existe pas d'Europe politique de la défense et d'Europe politique tout court.

La CFE-CGC AED a vu des Etats, soit préoccupés par le niveau de leur participation au capital, soit uniquement préoccupés par l'obtention de centres de décision domestiques.

Certes il est légitime qu'un Etat veuille obtenir des garanties par rapport à sa souveraineté, et d'ailleurs, une bonne façon de le faire consiste à jouer son rôle de client en honorant ses engagements vis-à-vis de ses fournisseurs tout en demandant des compensations !

Nous sommes surpris de ne pas avoir entendu l'Etat français sur sa vision de l'industrie AED, sur les enjeux, sur la stratégie, avec ou sans EADS – BAE.

Ce dont nous sommes sûrs, c'est qu'il y aura un avant et un après le 10 octobre 2012.

Dans tous les cas, la CFE-CGC AED espère que l'arrêt de ces négociations n'aura pas de conséquences néfastes sur la gouvernance du groupe EADS, ni d'effet collatéral sur les autres entreprises françaises du secteur.

GESTION DE CARRIERE (GPEC)

EUROCOPTER : Vous avez dit « gestion de carrière ? ».

- Une entreprise qui a beaucoup changé.
- Des organisations nouvelles, internationales, en réseau.
- Des carrières plus longues.
- Des salariés qui se comparent plus ouvertement en France, mais aussi entre pays fondateurs.
- De nouvelles générations avec de nouvelles valeurs.

Il est donc essentiel que chacun puisse se construire une carrière de 40 ans (voir plus) pour conserver sa motivation, son engagement, indispensable à l'efficacité et au bien-être au travail.

Passer son temps à s'interroger sur son avenir est une source de stress.

Dans ce contexte, que nous disent les cols blancs, qu'ils soient techniciens, agents de maîtrise ou cadres ?

FLORILEGE

- « Les organisations sont de moins en moins pyramidales et il y a donc de moins en moins de postes d'encadrement. En parallèle, l'expertise n'est pas suffisamment reconnue ».
- « Ma carrière sera plus longue (départ à la retraite à 60 ans, voire 65 ans contre des départs à 55-57 ans il y a encore 10 ans).
- « Je ne trouve personne pour m'aider à construire ma carrière ».
- « Mes demandes d'évolution, de mobilité, ne sont pas prises en compte. Je n'ai pas de réponse à l'expression de mes souhaits ».
- « Je ne vois pas mon chef. Il n'est pas localisé à côté de moi, voire il est à l'étranger » ou encore « Mon chef est toujours en réunion ou en déplacement ».
- « Qu'est-ce que la Direction va pouvoir proposer à tous ces jeunes ingénieurs embauchés en même temps que moi ? » Et bien d'autres...

Une chose est sûre. Ce ne sont pas les cabinets conseils qui donneront la solution. La CFE-CGC ? A suivre...



COMITE D'ETABLISSEMENT

VOLIB :

Cette prestation mise en place par les élus CFE-CGC /FO est un succès. Les salariés sont de plus en plus demandeurs.

Permanence CE

Aussi, afin de satisfaire les salariés et éviter les files d'attente au service commercial du CE, le bureau du CE a décidé d'élargir sa plage horaire d'ouverture d'une heure. Donc le CE est ouvert de 12h à 15h. Il en est de même pour la coopérative et la médiathèque.

Sans oublier les permanences les vendredis RTT.

Chèque vacances

A contrario, le chèque vacances est loin de connaître le même engouement que Volib.

Petit rappel de la COOP

Les nouveaux embauchés et les personnes qui n'auraient pas reçu leur carte de sociétaire peuvent se faire connaître auprès de la responsable de la coopérative.

N'oubliez pas :

L'inscription de vos enfants pour le spectacle de fin d'année du 5 décembre au palais des sports a commencé **le 15 octobre et finira le 8 novembre 2012.**

Jeunes de moins de 27 ans = 150 € de plus de subvention CE pour les vacances !

Rappel au retardataires ! N'attendez pas pour profiter des 150 €, pour les moins de 27 ans.

Exemple : Je remplis un dossier VOLIB de 500 €. Le CE me rembourse 300€ (150€ de Volib + 150 €).

Je m'inscris sur un voyage groupe CE à 500 €, je paye 350 €.

LES VOYAGES FORMENT LA JEUNESSE

1) Vous partez en déplacement chez un client, mais :

- Vous ne devez pas laisser votre voiture sur le parking aéroport plus de 7 jours.

- Alors, vous prenez un taxi, mais le remboursement est plafonné à 50€.

-Alors, vous vous faites accompagner par quelqu'un mais les IK ne sont pas remboursées.

-Alors, vous garez votre voiture sur un lointain parking Eurocopter. Vous prenez votre valise. Vous venez à l'usine. Vous prenez la navette... et pour être sûr d'avoir votre avion, vous vous levez une heure plus tôt. Et bien sûr une semaine après vous rentrez une heure plus tard chez vous... avant de vous relever une heure plus tôt....

2) Vous vous déplacez fréquemment en France, mais :

- Vous êtes las de vous lever une heure plus tôt pour prendre l'avion de 8h (passage par l'usine, la navette et). Alors, vous prenez le 7h30 pour être hors des horaires navettes et vous faire rembourser le parking.

- Ou encore mieux : vous prenez l'avion de 8h et vous ne vous faites pas rembourser le parking. Après tout, une heure de sommeil le matin et une heure en famille le soir, ça vaut bien 8,5 € !

La Direction doit comprendre que se déplacer est une contrainte ayant un impact sur les équilibres vie privée-vie professionnelle. La Direction, en compensation, a revu à la hausse les frais de déplacement (en France). Elle doit désormais s'attaquer aux déplacements à l'étranger et surtout assouplir les modalités de déplacement sur l'aéroport.

VIVE LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL CHEZ LE PREMIER HELICOPTERISTE MONDIAL.

COMITE DE SURVEILLANCE

Je suis inquiet !

Un nouveau jeu est à la mode à Eurocopter. Il s'agit de la partie de cash cash !

Une société en croissance voit son «besoin en fond de roulement» augmenter ce qui nécessite du cash pour financer l'activité.

A titre d'exemple, le ramp up impose plus de stocks.

Ces dernières années, Eurocopter a dégagé suffisamment de cash pour permettre l'achat de Vector mais pas pour permettre une montée en puissance suffisante de nos installations industrielles.

Les industriels l'avaient prédit. Les financiers ne les ont pas écouté. Au point que l'entreprise ne peut parfois plus produire de manière satisfaisante pour la série et le support.

Eurocopter se retrouve donc à devoir gérer un ramp up sans précédent en réduisant ses dépenses. Or :

- Le NH90 connaît encore des jours difficiles, le manque d'investissement productif saturant les moyens.

- L'EC225 nécessite la mise en place d'une Task Force puisant dans les moyens en cols blancs dédiés aux X4 voire X6.

- Aujourd'hui le X4, demain le X6, et après-demain le X9 : Autant de lancements de programme en mode rafale... alors que l'EC175 arrive doucement de Chine.

- ...

En parallèle, afin de sécuriser sa supply chain, Eurocopter achète Segula Aerospace sur la zone des Milles. Puis rachète une partie de l'entreprise Heuliez (Les deux Sèvres).

Puis arrive le fin du fin : Paris-le Bourget (lancé) et le nouveau BE (à venir) puisant dans les ressources, le frein va être mis dans les prochaines années sur les autres investissements français. Il paraît que cela a été le cas en Allemagne ces dernières années pendant la construction de System Haus ! Oui... Il paraît...

Sauf que System Haus va être livré... alors que l'on ne sait toujours pas avec certitude où sera implanté notre BE (parking P2/P7 ou emplacement ancien S3?)!

Beaucoup a été fait pour la modernisation du site de Marignane. Mais beaucoup reste à faire. L'effort doit être poursuivi.

Tout cela était prévisible. Tout cela a été dit dans les instances de représentation du personnel et entre autre au comité de surveillance.

Mais comme il vaut mieux se répéter que se contredire...nous nous répèterons.

Oui...je suis inquiet.

STRESS : INDICATEURS PASTIQUE *

La CPSE « Commission de prévention du stress établissement » s'est réunie pour présenter les résultats du 2^{ème} pré-diagnostic de vulnérabilité au stress pour l'établissement de Marignane sur l'année 2011.

Que pouvons-nous retenir de cette présentation?

- plus aucun secteur n'est en vigilance renforcée **ROUGE**. Donc,

- aucune demande de diagnostic approfondi. Donc,

- aucun plan d'actions. Donc,

tout va bien !! Ou presque...

Effectivement, énormément de secteurs VERTS sont passés à l'**ORANGE**.

En résumé, le **ROUGE** disparaît sur le papier, mais certainement pas dans nos murs. Nul besoin d'indicateurs pour s'en rendre compte au quotidien. Si la Direction nous semblait avoir pris l'ampleur du problème du stress à bras le corps lors du 1^{er} pré-diagnostic sur l'année 2010, elle nous semble aujourd'hui bien loin de la réalité. La CFE-CGC lui demande d'installer des radars de feu rouge. ***Vert à l'extérieur et rouge dedans.**

LOI TEPA

Attention au calendrier 2013

Cette loi de fiscalisation des heures excédentaires peut satisfaire les uns et ne pas plaire aux autres. Beaucoup de salariés demanderont sans doute la récupération de ces heures ou alimenteront leurs CET.

En novembre, la CFE-CGC étudiera avec la Direction le calendrier d'annualisation pour 2013. Ce changement de fiscalité aura-t-il une incidence ?

La CFE-CGC veillera à ce que le calendrier 2013 respecte l'esprit de ce que nous avons toujours défendu. Et la CFE-CGC veillera aussi à ce que la Direction respecte la loi concernant les dépassements d'heures excédentaires, en particulier pour les non cadres forfaités. En effet, ces derniers, accumulant deux heures supplémentaires par semaine (intégrées au forfait) se retrouvent très vite à dépasser les 175h de contingent d'heures supplémentaires annuel. Il suffit qu'ils effectuent 81 heures excédentaires (soit 8 à 10 vendredis) et le contingent est dépassé !

Le compteur «contingent d'heures excédentaires» ne fait d'ailleurs pas le distinguo entre les non forfaités et les forfaités. Tout le monde est à 175h. Les deux heures supplémentaires du forfait ne l'incrémentent pas...

La CFE-CGC demande à la Direction de remédier à la situation.

NAVETTES

Ça coince aux Florides

La CFE-CGC demande à la Direction de prendre les mesures nécessaires afin de pallier les problèmes de transports types navettes entre l'usine de Marignane et la zone des Florides.

Le temps de rotation de la navette de l'après-midi dû à l'affluence de véhicules sur l'avenue du 8 Mai ne permet plus aux salariés de la zone des Florides de prendre leurs transports en temps et en heures sur l'usine de Marignane (Bus horaire fixe et horaire flexible).

Des solutions existent (**voir le tract CFE-CGC daté du 15 octobre 2012**).

L'éloignement de l'établissement ne doit pas être un frein et générer du stress supplémentaire.

La Direction, soucieuse du bien-être de ses employés, se doit de l'être tout autant pour la partie de son personnel qui se trouve hors du site principal.

PETIT PRECIS DE REPRESENTATIVITE

La loi est la loi... et la loi sur la représentativité encadre strictement la notion... de représentativité.

Pour être majoritaire, il faut avoir réalisé plus de 50% des voix aux élections du Comité d'établissement.

Depuis un certain temps, la notion de majoritaire est mise à toute les sauces dans des revues syndicales. Il y a ceux qui sont majoritaires chez les cadres en France parce qu'ils arrivent second au scrutin prudhommal (???), ceux qui sont majoritaires tout court et les autres...

La CFE-CGC a recueilli plus de 50% des voix chez les cadres aux dernières élections du comité d'établissement et y est donc majoritaire. C'est la loi.



CA NOUS AGACE

Parking, parking, parking !

Les travaux du parking à étage sur le P7 commencent.... à l'aéroport !

Et à Eurocopter ?

Le dossier est toujours bloqué dans les étages (c'est le cas de le dire). C'est à se demander si « les étages » ont conscience de l'inconfort que va susciter le parallélisme des travaux de ce parking sur le P1 et de l'édification du nouveau bureau d'études sur le P7/P2 (Eurocopter).

A moins, que certains s'imaginent changer à nouveau le lieu d'implantation du nouveau BE. Il se pourrait, effectivement, que les ombrières gênent ; il serait dommage de les enlever...parce qu'il y a un contrat avec EDF et que...et que.... et que...

Pendant ce temps-là, System Haus se finit dare-dare.

MOBILITE

Oui mais selon statut !

« Vous ne serez pas retenu, vous avez les compétences requises, mais malheureusement pas le bon Statut »

Nombre d'entre nous se sont essayés à la Mobilité, avec plus ou moins de succès. Dans ce véritable parcours du combattant, il y a un autre obstacle pour les techniciens forfaités : le Statut.

En effet, certains forfaités correspondant aux critères demandés (expérience dans le poste, Management, Maitrise des outils...) ont postulé à des offres sur MY HR. Mais malheureusement, ils se sont heurtés à un mur : ils n'étaient « que » forfaités et l'offre, elle, demandait un cadre. Ils ont donc été exclus de la SHORT LIST.

Le mur se transforme en plafond de verre.

Si le candidat forfaité correspond aux critères demandés, pourquoi privilégier le Statut. S'il avait été retenu, il aurait pu évoluer dans son nouveau poste et obtenir par la suite un passage cadre !

Lors d'une inscription à candidature, la CFE-CGC propose qu'il ne soit pas demandé le statut du candidat afin que ce dernier soit jugé uniquement sur ses compétences.

A compétences égales, les chances doivent être égales !

SYSTEME DE RECOMPENSE

NON MONETAIRE*

Au printemps 2012, la Direction annonçait en fanfare la mise en place, pour le 2nd semestre, d'un système de récompense non monétaire. La CFE-CGC a déclaré (et a même écrit dans un précédent n° de l'envers du décor) qu'elle y était favorable.

La Direction aurait dû nous préciser qu'il s'agissait du 2nd semestre 2013 (!). Car à ce jour, telle sœur Anne, nous ne voyons rien venir ! Cela ne devrait plus tarder maintenant...forcément.

**Système visant à récompenser ponctuellement un salarié en permettant à la hiérarchie de lui offrir un cadeau (spectacle, événement sportif, chèque Lire ou musique etc..) et ce, en toute indépendance des systèmes d'AI ou de primes.*

COMITE DE SURVEILLANCE

ELECTIONS

Six ans ont passé.

Les mandats de vos représentants au comité de surveillance d'Eurocopter arrivent à échéance. **Vous voterez pour leur renouvellement le 18 décembre 2012 et le 28 janvier 2013 (élections à deux tours).**

La CFE-CGC reviendra vers vous pour plus de détails. Ces élections sont importantes. Les personnes que vous élirez auront Messieurs Enders, Lahoud, Bertling et consors comme interlocuteurs.

BILAN SOCIAL 2011

Le Bilan Social 2011 de la Société dans son périmètre au 31 décembre 2011 en version définitive après procédure d'Information/Consultation du CCE a été publié par la Direction et est désormais accessible sur l'Intranet.

Il permet d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et les deux années précédentes.

Il comporte des informations détaillées sur l'emploi, les rémunérations, les conditions d'hygiène, de sécurité et les autres conditions de travail, la formation, etc...

Vous êtes en recherche d'informations sur les effectifs, sur les montants de rémunérations ou nombre de promotions par catégorie socioprofessionnelle, sur les principaux accords signés dans l'entreprise ? ...

Vous pourrez utilement consulter le Bilan Social 2011 en format pdf en suivant le chemin :

[Teamcopter](#) --> [Eurocopter et Moi](#) --> [Accords & Règlements](#)
--> [\(F\) France](#) --> [\(F\) Bilan social](#) --> [Bilan Social de l'Année 2011](#)

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Egalité Professionnelle : L'accord EADS sur l'égalité professionnelle garantit pour le personnel cadre partant en congé de maternité une prime variable au moins égale à la moyenne des trois années précédentes la prise de ce congé. **La Direction** nous confirme que cet accord a été pris en compte et appliqué cette année. **Par précaution, nous invitons les mamans ayant débuté leur congé de maternité en 2011 à vérifier ce point sur leur fiche de paie.**

Rapprochez-vous de vos élus DP CFE-CGC en cas d'anomalie.

Remboursement IK « Indemnité kilométrique » : Suite à l'annulation tardive des transports en commun le lundi suivant le Family Day, la Direction a répondu favorablement à notre demande de paiement des IK aux salariés inscrits aux transports en commun et ayant dû travailler le lundi 10 septembre.

Rapprochez-vous de vos élus DP CFE-CGC en cas d'anomalie.

Procédure Forfait Jour : suite à quelques remarques de cadres au forfait jour qui se sont vus obligés de poser une autorisation d'absence d'une journée alors qu'ils devaient s'absenter de façon exceptionnelle 1 à 2 heures, nous avons demandé à la Direction de faire un rappel sur les règles en vigueur. Cette dernière nous a répondu qu'après **autorisation** de la hiérarchie, les salariés concernés pouvaient s'absenter sans poser d'autorisation d'absence. **Cette dernière n'est à remplir qu'en cas d'absence à la journée.** Un cadre en forfait jour gère son temps de travail en jours et non en heures. Pour la CFE-CGC, il peut donc exceptionnellement arriver à 10h00 ou partir à 14h00 et ce, en bonne intelligence avec sa hiérarchie, et surtout sans poser de congé.

Entretien annuel Cadre : Nous apprenons, en réponse à nos questions, que 10% des cadres n'ont pas effectué leur entretien annuel en 2012 !

Comment ces cadres seront-ils évalués et sur quels critères leur sera attribuée la prime variable 2012 ?

INFO GESTION DES TEMPS

Deux nouveaux compteurs sont apparus sur votre compteur de gestion des temps :

Le 1^{er} : ENFANT MALADE (ensemble des salariés) :

Les congés enfants malades sont régis par l'accord sur l'égalité et la mixité professionnelles signé par la CFE-CGC à EADS. Ce compteur indique le nombre de jours de congés rémunérés pour enfant malade auquel vous avez droit :

- **Mesures de base :**

• 5 jours par an pour le ou les parents d'enfants dont 1 au moins a un âge inférieur ou égal à 3 ans.

• 4 jours par an pour le ou les parents d'enfants âgés de plus de 3 ans.

- **Mesures additionnelles :**

• 1 jour par an pour le ou les parents de 3 enfants et plus.

• 1 jour par an pour le parent isolé quelque soit le nombre d'enfants.

• 4 jours par an pour le ou les parents d'enfant(s) handicapé(s), cumulables avec l'un ou l'autre des jours additionnels précités.

Ces jours de congés enfants malades non utilisés sont cumulables dans la limite de 15 jours ou par exception 25 jours pour le ou les parents d'enfant(s) handicapé(s).

Le 2^{ème} : SOLDE REPOS OBLIGATOIRE SPECIFIQUE (uniquement pour les salariés non cadres) :

Ce compteur indique un nombre d'heures à récupérer correspondant à la contre partie en repos de toutes heures effectuées au-delà du quota légal de 175h en Heures excédentaires pour l'année 2011. « 1h en plus 175 heures donnait droit à 1h de repos ».

Ce compteur est à solder avant le 28/02/2013 en mode récupération uniquement, par heure, ½ journée, journée.

Pour info : L'outil Workflow actuel ne permettant pas de faire la demande d'absence en ligne, vous devez écrire un message à EPS « copie hiérarchie » pour la prise en compte de votre demande.

TOP 😊 - PAS TOP ☹️



✓ **Mise en ligne sur intranet des explications de fiche de paie.** [Eurocopter et Moi](#) / [Accords et Règlements](#) / [France](#) / [Rémunérations](#) / [Explication du Bulletin de paie](#)

✓ **Development Center** : Lancement du projet avec la construction d'un grand bâtiment du bureau d'étude, d'un deuxième pour les bancs d'essais et la rénovation complète du S1. Et on l'espère, une véritable concertation entre élus du CHSCT et Direction pour définir quelles y seront les conditions de travail.



✓ **Les embouteillages du matin à l'entrée principale de l'établissement.** Le système d'accès par badge en serait-il la cause ? Peut-on raisonnablement penser cela au vu du budget colossal qui y a été consacré !!

✓ **Development Center** : Des scénarii d'implantation qui pourraient changer et tous risques de retard qui pénaliseraient les salariés en les maintenant dans des conditions de travail indignes de notre entreprise et au-delà du supportable.

✓ **La Direction importe le rond-point de l'Etoile à Marignane** : Le rond-point de l'entrée de l'usine démontre une dangerosité croissante aux heures de pointe. Les voitures et les motos y côtoient des piétons et des vélos. Pour la CFE-CGC, il est clair qu'un site de plus de 8000 salariés se doit d'avoir une deuxième entrée. Où en est donc la Direction dans ses projets d'accès depuis la D20 via le P10 ?