

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)



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**

La négociation annuelle a pris un peu de retard, une réunion de « balayage » des thématiques s'étant tenue le 25 mars dernier.

Il faut dire que les sujets ne manquent pas. La NAO 2013 est particulièrement complexe car elle aborde les salaires, le temps de travail des cadres, la politique de recrutement, la politique de transmission du savoir. Un champs plus vaste qu'Airbus qui avait aussi provisoirement augmenté le temps de travail de mi 2006 à fin 2007.

Y ont été rajoutées des négociations sur le télétravail et sur les équilibres vie familiale /vie professionnelle.

Tous ces sujets feront l'objet d'accords séparés!

La prochaine réunion ce tient ce jeudi 4 avril après-midi. De nombreux points restent à discuter.

Du changement de mode de calcul de la part variable des cadres L5, à la revalorisation du statut des salariés 400 points, en passant par le choix laissé aux salariés cadres de se faire payer les jours excédentaires ou de les placer sur de l'épargne long terme (CET fin de carrière) ou court terme (CET autres droits), les champs d'investigation de la CFE-CGC sont vastes. Il faut y rajouter :

- L'assurance d'une stricte équité pour les personnes ne souhaitant pas s'inscrire dans le dispositif. Même si les RH baignent en pleine philosophie des équilibres de vie, on connaît la maison..... **Des contrôles a posteriori sur le déploiement de la politique salariale devront démontrer qu'il n'y a aucun « dérèglement de la machine ».** Il suffira pour cela de prévoir les données dans la transparence salariale.
- Les horaires de réunion, l'assouplissement des règles de déplacement (les salariés arrivant à l'usine à 6h00 pour prendre une navette les amenant à l'aéroport pour décoller à7h30 pour Donauwörth apprécieraient sans doute...)....
- Les débuts d'abus de l'utilisation des téléphones portables et autres BlackBerry à des heures indues...devront être stoppés.
- La mise en place expérimentale du télétravail qui doit impérativement concernée **AUSSI les salariés Non Cadres et les salariés à temps partiel...**
- La politique salariale qui, au delà du niveau affiché, doit prendre en compte les réalités d'aujourd'hui (coût des promotions, etc.).
- L'indispensable assouplissement de la période de 3 semaines obligatoires l'été...

La réunion de cet après-midi risque donc d'être longue. Nous y reviendrons dans le détail.

LES RÉCOMPENSES NON MONÉTAIRES

La CFE-CGC avait, dès le début, donné un avis favorable à la mise en place de ce genre de prestations.

Rappelons que cette prestation a été mise en place afin de récompenser des valeurs ou des comportements exemplaires. Elle ne doit en aucun cas se substituer à une AIS.

A fin février 2013, 253 salariés français et 97 salariés allemands avaient reçu un bon d'une valeur de 200 à 400€. Le système n'en est qu'à ses débuts (mise en place en octobre 2012) car à peine 2% des salariés ont été récompensés. **Rappelons que l'objectif est de compter environ 10% de bénéficiaires.**

L'objectif est surtout que les récompenses soient remises en tout transparence... et ce n'est pas toujours le cas !

DU CÔTÉ DU COMITÉ DE SURVEILLANCE

Vous avez dit administrateur ?

« Seul, l'Administrateur n'a pas de pouvoir. C'est en tant que membre d'une équipe qui œuvre pour le développement pérenne de l'entreprise qu'il exerce pleinement son rôle. Il a donc le droit, voire le devoir de développer une conviction et de la faire partager par le conseil.

Evidemment, cette administration collégiale doit être favorisée par le mode de fonctionnement du Conseil : information préalable suffisante, clarté de l'ordre du jour, pertinence des discussions, tolérance dans les échanges,...

L'apport de la contradiction est une richesse qui doit être encouragée : aucun sujet, pourvu que son évocation soit constructive, n'est tabou. Les décisions qui résulteront de ces débats ont plus de chance d'être adaptées à l'entreprise....»

Ce paragraphe, tiré du Vade-mecum de l'Administrateur, relève bien le besoin de partage et de reconnaissance entre les acteurs.

Gageons que le nouveau Président n'aura pas peur de partager l'information et voudra bien instaurer un vrai dialogue constructif dans l'intérêt d'Eurocopter. De notre côté, nous sommes prêt à travailler.

RAMP UP, VOUS AVEZ DIT RAMP UP ?

Ramp up est le mot à la mode qui justifie aujourd'hui beaucoup de désorganisation. Mais qu'en est-il ?

La CFE-CGC a relevé, sur des documents officiels, les quantités d'appareils livrés ces dernières années et nous avons trouvé : en 2008 => 588 H/C, en 2009=> 558H/C, en 2010 => 527 H/C, en 2011 => 503 H/C et en 2012 => 475H/C. Certes, on pourra toujours nous opposer une autre vision basée sur « l'équivalent Ecureuil ». Il n'en demeure pas moins que cette baisse régulière mais certaine du nombre d'appareils livrés est inquiétante. Et pourtant, nous avons augmenté notre Chiffre d'Affaires ! Deux explications à cela (données par notre Président à la presse le 25 janvier 2013) :

- une augmentation du prix des appareils,
- une augmentation des activités de service.

Pourquoi pas, mais alors où se situe le Ramp up qui nous prive de pièces ? Pourquoi demande-t-on plus au CCI mécanique alors qu'il faut produire moins ?

La CFE-CGC ne voit que deux solutions possibles :

- le développement des nouvelles machines qui monopolisent nos moyens.
- une dégradation de notre performance technique qui nous oblige à changer plus d'éléments et à investir beaucoup en programmes de maturité.

La vraie vie d'une entreprise quoi !

Dans tous les cas, nous ne partageons pas l'enthousiasme de la Direction qui laisse croire que tout va bien.

- ✓ Ramp up, il y a, mais surtout en heure de travail.
- ✓ Ramp up, il y a aussi (et c'est très bien) en accueil des nouveaux embauchés.
- ✓ Ramp up, il y a en KPI, Power point, consulting et reporting.
- ✓ Ramp up, il y a en temps passé en réunion.

Nous adressons un message d'alerte à la Direction et demandons que soient prises, dès maintenant, des initiatives visant à réguler à nouveau notre activité et à retrouver un fonctionnement plus « raisonné ».

Car 2013 et 2014, on l'a bien compris, étaient un enjeu en termes de charge. Mais par définition, les enjeux ne durent qu'un temps !

INFO COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Situation à la Global Supply Chain

Lors de la réunion de la commission économique du Comité Central d'Entreprise consacrée à la situation générale de la Global Supply Chain (GSC) le **26 février 2013**, **Jo SAPORITO** a détaillé l'application des principes des CCAP (cœurs de métiers) au programme X4.

Rappelons que le X4, successeur du Dauphin N3 et de l'EC155, doit concurrencer à terme les AW139 et AW169 d'Agusta Westland ainsi que le Bell 429.

Ce programme a fait l'objet de financements étatiques **allemands** sous forme **d'avance remboursable** et **surtout français** par le truchement des aides financières du « **Grand Emprunt** » afin de financer la recherche technologique et la recherche et développement (**aides et avance remboursable**).

Jo SAPORITO a expliqué, à cette occasion, que la stratégie industrielle d'Eurocopter a été mise en œuvre et que le CCAP a été appliqué indépendamment du financement, dès le départ de ce programme.

En conformité avec le CCAP, la structure sera faite à Donauwörth, les ensembles dynamiques à Marignane, les Pales à Paris-le-Bourget, le système électrique à Marignane, la peinture et les commandes de vol à Marignane. La FAL et les ADUs de niveau 2, 3 et 4 seront à Marignane.

Au global, **le X4 sera à 86% conçu et fabriqué en France**. Ceci signifie qu'au-delà d'Eurocopter, les principaux sous-traitants sont français (Turboméca, Thalès, Messier, Aératur, Intertechnique)...car Eurocopter n'est pas toute la France.

La part d'Eurocopter dans le X4 est de 57% (48% en France et 9% en Allemagne).

Devant les volumes des montants financiers d'aides en jeu très différents entre la France et l'Allemagne, les représentants CFE-CGC ont souligné qu'ils seront particulièrement vigilants dans le futur par rapport au fait que le CCAP soit appliqué aussi sur le programme X9 et ce, indépendamment des financements étatiques afin d'assurer la réciprocité et un juste retour du travail en France.

Rencontre avec les politiques locaux

Le Bureau du Comité Central d'Entreprise, qui s'est lancé dans une démarche systématique et proactive de sensibilisation des élus locaux aux problèmes de développement du site de Marignane ainsi qu'à la criticité de la situation d'un point de vue sécurité, a été reçu par **Monsieur Vincent BURRONI**, député de la 12ème circonscription des Bouches du Rhône, le **1^{er} février 2013**.

Christian RIVA, élu CFE-CGC et **Bernard SANTUCCI**, élu FO ont expliqué par le menu les difficultés des salariés liées à l'enclavement du site au député de la circonscription et ont sollicité son appui.

Ils ont également requis son soutien concernant la possibilité pour Eurocopter de s'étendre sur le terrain laissé vacant par la base de la Sécurité Civile en 2016.

INFO CE

Après le succès du SKIBUS cet hiver, Le CE lance le PLAYABUS pour cet été :

Un week-end à Rosas en Hôtel 3*, pension complète pour 49€...

Nouveau STRIKE !

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

ET COMPÉTITIVITÉ

Le Contexte :

Dans un contexte économique et social d'une grande complexité où sont engagées des réformes du marché du travail dans de nombreux pays européens, il devenait urgent de changer de cap, d'agir en France pour mieux anticiper les mutations économiques dans les entreprises afin de préserver l'emploi. C'est tout le sens de l'action de la CFE-CGC qui a signé l'accord de sécurisation du 11 janvier 2013 (avec la CFDT et le CFTC).

Que dit l'accord :

[Apporter de nouvelles garanties aux salariés et lutter contre la précarité](#)

- Taxation des contrats courts pour inciter les employeurs à embaucher sur des contrats durables,
- Temps de travail minimum et mieux organisé pour les temps partiels imposés,
- Généralisation de la complémentaire santé avec prise en charge de l'employeur,
- Droits rechargeables pour les chômeurs de façon à ne pas perdre ses droits lorsqu'on reprend un emploi,
- Création d'un compte personnel de formation permettant de garder ses droits en cas de changement d'entreprise.

[Mieux anticiper les mutations économiques dans les entreprises et préserver l'emploi](#)

- Renforcement de l'information et de la consultation des représentants du personnel sur les choix de l'entreprise en matière d'emploi,
- Négociations obligatoires sur les parcours professionnels, la formation, la mobilité, les mobilités internes professionnelles ou géographiques nécessaires à la bonne marche des entreprises devront être encadrées par un accord collectif.
- Encadrement strict des accords pour le maintien dans l'emploi en cas de difficultés conjoncturelles,
- Elections d'Administrateurs représentant les salariés dans les grandes entreprises.
- Amélioration des possibilités d'intervention des représentants du personnel en cas de plan social. Les plans de licenciement devront désormais être négociés par accord majoritaire à 50 % ou validés par l'administration après consultation du CE.

Pour preuve que la CFE-CGC était dans le vrai, le premier accord de compétitivité vient d'être signé récemment chez Renault par la CFE-CGC, rejointe également par d'autres organisations syndicales comme FO et la CFDT.

La CFE-CGC, fidèle à ses idées et ses valeurs, engagera comme à son habitude sa responsabilité si elle estime que les accords proposés apportent un plus pour les salariés.

TIENS ! TIENS !

A vendre grand terrain sur le Bon Coin

En consultant les annonces présentes sur « le bon coin », une annonce nous a interpellé :

« **Propriétaire vend grand terrain pour promoteur immobilier, destination : Bureaux, Hôtels, Résidence de Tourisme. Emplacement Zone d'activité et Hôtelière de l'Aéroport de Marseille. Surface disponible : 26 000 m2. Prix 200€ le m2.** »

Ce terrain se trouve en face de l'aéroport et juste à côté de la gare SNCF, c'est-à-dire **à deux pas d'Eurocopter...**

Alors que les places de parking sont chères, alors que la construction de nouveaux bâtiments est difficile, ne serait-il pas judicieux que la Direction se penche de plus près sur ce terrain à vendre ?

Il est vrai qu'Eurocopter est enclavé entre les pistes de l'aéroport et la départementale. De ce fait, EC ne peut pas s'étendre. Avec une surface potentielle au sol de 26 000 m2 supplémentaires, Eurocopter pourrait construire de nouveaux bâtiments et de nombreuses places de parking.

Le budget ? Quand on est sur le point de dépenser des milliards de trésorerie pour soutenir le prix de l'action EADS, le budget ne devrait pas être un problème, non ?

La CFE-CGC demande à la Direction d'étudier cette offre de vente et se propose même de lui communiquer le lien internet de l'annonce ou les coordonnées du vendeur.



PARKING P3, CE N'EST PAS PASSÉ LOIN !

Vendredi 8 février, un véhicule circulant sur la route départementale RD20 est venu heurter la clôture du parking P3, l'arrachant sur plusieurs mètres.

A notre connaissance, aucun blessé n'est à déplorer. Mais nous avons eu de la chance, car matin et soir, de très nombreux salariés, sous-traitants, intérimaires longent cette voie de circulation pour accéder au tunnel piétons faisant la jonction entre le P3 et l'entrée de l'usine.

La CFE-CGC a interpellé la Direction en Commission Pour les Risques Routier (CPRR) sur le sujet. Différentes solutions sont envisageables : aménager un accès côté nord du parking avant que les salariés ne longent la route ou sécuriser un chemin d'accès via un rail de sécurité entre le P3 et la RD20.

Agissons en anticipation avant qu'un accident nous oblige à le faire dans l'urgence !

LANCEMENT DU DEVELOPMENT CENTER

Lors du CCE du 26 mars, la construction du nouveau bureau d'étude à Marignane a été officialisée. Le projet MDC (Marignane Development Center) s'inscrit dans un projet comprenant de nouveaux bâtiments et la rénovation de bâtiments existants:

- 1) Construction du bâtiment MDC ayant la capacité d'accueillir environ 1000 personnes. **Il sera positionné entre les bâtiments F1 et B1.** La route sera déplacée et le modulaire Fm29 supprimé. **Livraison prévue pour septembre 2015 !**
- 2) Construction du bâtiment C6 pour accueillir les bancs avioniques, en lieu et place du modulaire Cm35.
- 3) Rénovation complète du bâtiment S1 permettant entre autres de le rendre accessible aux personnels à mobilité réduite.
- 4) Démolition du bâtiment S3, ancien hangar qui avait été reconfiguré en bureaux.

La CFE-CGC ne peut que se réjouir du lancement de ce projet qu'elle réclame depuis des années. Elle voit ainsi aboutir les actions menées non seulement dans le cadre des différentes instances représentatives du personnel (CHSCT, CE, CCE, Comité Européen, Comité de surveillance) mais également auprès des élus politiques locaux et nationaux.

La CFE-CGC continuera à faire des conditions de travail des salariés un domaine ne supportant aucun compromis.

AUDIENCE SYNDICALE

Le 29 mars dernier, l'audience des syndicats était, pour la première fois, donnée au niveau national. Ceci était prévu par la loi sur la représentativité syndicale de 2008.

Cette audience permet de mesurer le « poids » des signatures des différents syndicats. **Elle est aussi l'une des conditions nécessaire (mais non suffisante) à la représentativité du syndicat dans la branche. Il faut dépasser les 8%!**

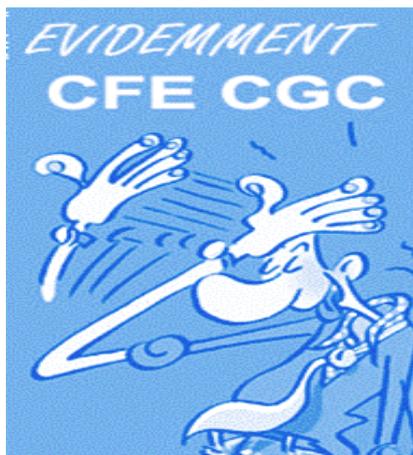
La représentativité finale (qui sera établie en août 2013) dépendra aussi d'autres critères (certification des comptes, etc.).

Dans la branche de la métallurgie, à laquelle Eurocopter et EADS appartiennent, les résultats sont les suivants (arrondis à une décimale) :

- CGT : 29,5%
- CFDT : 25,6%
- **CFE-CGC : 16,5%**
- FO : 15,7%
- CFTC : 7,3%
- UNSA : 2%
- etc...

La CFE-CGC est donc, tous collèges confondus (y compris avec le 1^{er} collège où nous ne présentons pas de candidats), la troisième organisation dans la Métallurgie.

La CFE-CGC est première chez les cadres, avec près de 45%, devant la CFDT (23,4%), FO (8,8%) .



UNE CRÈCHE INTER-ENTREPRISES AUX FLORIDES

En juillet ouvrira la crèche « les petits pilotes » sur le site des Florides en face Eurocopter. Vu les problèmes de garde que rencontrent nombre de salariés, nous demandons à la Direction de profiter de l'opportunité qu'une crèche interentreprises s'ouvrant en face du site d'Eurocopter aux Florides pour qu'un partenariat permette à nos salariés de bénéficier de cette nouvelle infrastructure.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Les accords d'intéressement et de participation Eurocopter prévoient que pour être bénéficiaire de ces primes, un salarié doit avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, précisant que l'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à Eurocopter.

Les embauchés de fin 2012 se posent légitimement la question de savoir s'ils percevront une part de ces primes.

Réponse en exemple :

Un salarié ayant été embauché le 1^{er} novembre 2012 après avoir effectué une mission d'intérim (accolée à son CDI) de plusieurs mois et ayant eu une reprise d'ancienneté de 3 mois ou plus sur son contrat de travail sera bénéficiaire de ces primes au prorata temporis des mois effectifs passés sous contrat EC. A savoir, dans ce cas : « (PRIMES / 12) X 2 ».

L'ancienneté « intérim » ne compte pas dans le prorata temporis mais elle permet de dépasser le seuil des 3 mois pour être éligible. Seul un nouvel embauché et précédemment sous contrat à durée déterminée percevra une prime complète sous réserve d'avoir débuté son CDD au 1^{er} janvier 2012.

BONJOUR MONSIEUR LE MINISTRE

Monsieur Jean-Yves LE DRIAN, Ministre de la Défense, sera en visite à Marignane demain, vendredi 5 avril.

Lors d'un bref entretien avec lui et d'une rencontre plus détaillée avec sa conseillère aux affaires sociales, **la CFE-CGC ne manquera pas d'évoquer les menaces que font peser les projets de Livre blanc et autres lois de programmation militaire sur le Tigre et le NH90...**

