



METALLURGIE

N° 26 avril 2013

Lettre d'information des sections syndicales
CFE-CGC Eurocopter

L'Envers du Décor

Ingénieurs - Cadres, Techniciens - Administratifs, Agents de maîtrise

SPECIAL NEGOS - 2



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**

POLITIQUE SALARIALE

Propositions finales de la Direction

	NON-CADRES		CADRES	
	AG	AI	I à IIIB AI	IIIBEX et IIIC AI
01/01/13	1,3% +GES de 40€*	1%	3,3% (mini à 130€ pour les I à II, 160€ pour les IIIA et 190€ pour les IIIB)	2,85% 0,45%**
01/06/13		1%		
TOTAL		3,3%		3,3%

*: GES (Garantie d'Evolution Salariale de 40€ pour les salariés non cadres NON bénéficiaires d'une AI à effet du 1^{er} Juillet.

* *: L'accord sur la part variable des Cadres 3BE/3C prévoit un cofinancement salarié/Direction (respectivement 1/3 et 2/3). La part variable 2013 passant de 22% à 23,5%, 0,45% sont prélevés sur la politique salariale des Cadres 3BE/3C. Il restera 1 an pour passer à 25%.

Les mesures d'accompagnement pour cette politique salariale sont:

▪ Pour les salariés Non Cadres:

- ✓ L'AI mini Non Cadre Non Forfaité est de 50€.
- ✓ L'AI mini Non Cadre Forfaité est de 70€.
- ✓ Dans tous les cas, l'AI ne peut être inférieure à 2,5% du salaire.
- ✓ Les AIS accompagnant les promotions AF2, AF3 et TA (respectivement 60€, 70€, et 80€) seront cofinancées hors politique salariale pour la partie supérieure à l'AI mini de 50€ (respectivement 10€, 20€ et 30€).
- ✓ Salaire plancher de 1650€ (1625€ en 2012).

La CFE-CGC a obtenu que des efforts continuent à être réalisés pour la population des Non Cadres Forfaités.

Pour inverser l'écrasement de la grille salariale Non Cadre, il a été décidé, pour la deuxième année consécutive, de faire évoluer les mini Forfaités plus rapidement que les mini Non Forfaités. Ainsi le point société Non Forfaités est de 6,20€ (évolution du montant des AG par rapport à 2012). Le point société Forfaités est porté à 6,55€ (Evolution du double des AG).

De même, des groupes de travail seront lancés sur la gestion de carrière des chefs de groupe.

La CFE-CGC défendait une amélioration du statut des 400 points. A l'heure où l'expérience, la séniorité, l'expertise sont plébiscitées par la Direction, elle doit prendre en compte ces qualités dans le statut des 400 points. Cette dernière nous a donné raison et lancera avant l'été des discussions pour la revalorisation de ce statut (une piste pouvant être le forfait jour avec prime annuelle à 12% etc....)!

■ Pour les salariés Cadres

- Une GPS: Une Garantie de Progression Salariale, permettant à tout Cadre (1 à 3B) de ne pas subir l'érosion de son pouvoir d'achat. Un cadre n'ayant pas bénéficié d' AIS en 2012 et 2013 « bénéficiera » d'une revalorisation de 80% de l'inflation constatée en 2013.

➤ **Changement du mode de distribution de la PRIME ANNUELLE CADRE: La Direction s'est rangée à nos arguments. La prime annuelle cadre devient une vraie prime variable. Voir ci-après le paragraphe spécifique.**

- Un budget spécifique permettant une mise au mini au 1^{er} juillet 2013 sur la grille des salaires 2013 (*rappelons que les mini garantis métallurgie et donc Eurocopter ont progressé de 1,5% au 1^{er} janvier 2013*).

Rappelons que cette mesure mise en place en 2012 a permis à 318 Cadres d'être mis à la RMG (Référence Mensuelle de Gestion) au 1^{er} juillet 2012 pour un montant d'augmentation moyen de 144 € !

■ Volet social.

- **La CFE-CGC** demandait le déplafonnement des 6 jours de flexibles capitalisables (beaucoup de salariés arrivent à ces 6 jours dès la mi- année. Ils sont ensuite écrêtés). **La Direction a répondu par la négative !**
- **La CFE-CGC** est revenue sur le respect à la lettre des accords seniors et mixité professionnelle, (*surtout après un exercice 2012 plutôt raté pour la population senior*). A ce titre, la répartition du budget dans les secteurs sera faite en fonction de la masse salariale et non en fonction des effectifs.
- **La CFE-CGC** demandait le maintien de la politique d'emploi d'été: La mesure est reconduite sur Juillet 2013. **Une centaine de jeunes seront accueillis à Marignane et une vingtaine à La Courneuve.**
- La paie de décembre des salariés sera avancée au plus tôt afin de libérer de la trésorerie avant les fêtes.

TELETRAVAIL

Le télétravail est ouvert aux salariés cadres 1 à 3B en CDI temps plein ayant une ancienneté minimale de 3 ans. Le télétravail sera lancé à **titre expérimental** sur 2 ans.

La dernière réunion a permis d'élargir le télétravail aux salariés Non Cadres.

Le passage sera au double volontariat. Sur le modèle du temps partiel, un avenant individuel au contrat de travail sera signé, et un calendrier annuel défini.

Le télétravail pourra être effectué sur 2 jours maximum par semaine.

Afin de télétravailler, un certain nombre de pré-requis devront être respectés tels que :

- Accès internet personnel du salarié avec débit suffisant.
- Le salarié devra être détenteur du matériel nécessaire, fourni par l'entreprise : ordinateur portable, clé d'accès à distance sécurisée. Si le salarié n'en est pas déjà équipé, la hiérarchie devra s'assurer de lancer les démarches au moment où elle validera le télétravail.
- **Les salariés ne pourront pas télétravailler au-delà de la plage 7h-20h.**
- **Les salariés ne pourront pas être joint à domicile en dehors d'horaires définis d'un commun accord avec leur hiérarchies. Pourquoi pas 8h30-18h30 comme pour les réunions?**

Le télétravail s'effectuera depuis la résidence principale, qui deviendra dès lors partiellement le lieu de travail. Le salarié est couvert par la législation concernant les accidents du travail.

- **Les éventuelles sur-cotisations d'assurance (le domicile devenant partiellement un lieu de travail) seront prises en charge par la Direction.**

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

La Direction décide d'augmenter le nombre de jours travaillés en 2013 et 2014. 216 jours seront travaillés cette année et 218 jours en 2014.

Le passage à 216/218 jours ne sera pas obligatoire. Le salariés qui souhaiterait ne pas s'inscrire dans le dispositif aura la possibilité de refuser en renvoyant un imprimé avant le 31 mai 2013. Le refus vaut pour les deux années 2013 et 2014, sauf conditions exceptionnelles ou encore impérieuses nécessités.

Un salarié pourra entrer ou sortir du dispositif si son cas personnel rentre dans les définitions ci-dessus (principalement des raisons familiales ou de santé).

EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

La CFE-CGC a revendiqué plus de souplesse dans le calendrier. Les Cadres ne doivent pas se voir contraints dans des périodes de fermetures du site de plus en plus nombreuses.

➤ La troisième semaine de la période estivale perd son caractère *obligatoirement accolé*! L'entreprise est fermée du 29 juillet au 9 août. Ce sont les deux seules semaines obligatoires.

Les principes suivants ont été arrêtés :

- Les réunions ne pourront pas débuter avant 8h30, ni finir après 18h30. De même la plage du déjeuner devra être respectée (12h30-14h).

- Les établissements sont fermés entre 20h00 et 7h00. Cependant, au vu de la multiplicité des horaires pratiqués, il s'avère impossible de pratiquer des contrôles stricts.

- La CFE-CGC revendiquait que les voyageurs subissent moins de contraintes:

➤ Les notes EPSM 57/09 et EPSM 78/09 seront abrogées. Les voyageurs auront à nouveau accès aux parkings aéroport sans restriction d'horaire. Ces derniers vont gagner de précieuses heures de sommeil! De plus, le plafonnement des frais de taxi devra être annulé.

➤ Sous réserve que le salarié ne bénéficie pas déjà d'une compensation particulière (prime de mission commerciale, assistance technique etc...), les dimanches seront traités comme les samedis en cas de situation fréquente et répétée. C'est l'appréciation de la hiérarchie qui fera foi.

Eurocopter qui faisait le yoyo entre l'Entreprise qui dépasse l'imagination et l'Entreprise qui défie l'Entendement, semble revenir à la raison!

➤ Usage des NTIC. Des règles de bonne conduite seront décrites dans l'accord.

➤ Les MBOs ne seront pas « revalorisés » lors de l'entretien à mi-année. L'augmentation du temps de travail (sic la Direction) a pour but le meilleur accueil des nouveaux embauchés ainsi que la structuration des opérations de

PRIME ANNUELLE VERSUS PRIME VARIABLE

Comme la CFE-CGC vous l'a abondamment décrit dans le tract « P&D, prime à budget fixe » distribué la semaine dernière, faire coexister un système d'évaluation des performances des salariés avec un système budgété de récompense tenait de la gageure!

Grâce à l'action de la CFE-CGC, le système va donc être modifié.

AUPARAVANT: Les hiérarchies rentraient un montant de prime et il en découlait des pourcentages d'appréciation d'objectifs.

BILAN: Une prime souvent déconnectée du MBO!

DEMAIN: Les hiérarchies rentreront la réelle appréciation des objectifs et il en découlera le pourcentage de prime.

BILAN: Une prime connectée au MBO!

Le pourcentage de prime sera directement issu du P&D suivant une fonction de transfert.

Exemple de fonction de transfert:

P&D	Prime Variable
<60%	7%
60%	7,2%
70%	8,4%
80%	9,6%
90%	10,8%
100%	12%
105%	12,6%
110%	13,2%
120%	14,4%
130%	15,6%
140%	16,8%
150%	18%

peut avoir comme effet que les 12% soient collectivement dépassés. A suivre...

Le système sera mis en place sur prime 2013 (payée juin 2014).

La CFE-CGC va plaider la mise en place dès le paiement de juin 2013.

A pourcentage de MBO identique = Pourcentage de prime identique. Et ce, quelque soit le secteur et/ou le salaire. Le système est donc, dans son fonctionnement rapproché de celui des L4.

Dans son fonctionnement seulement, car côté montant, un grand pas reste à franchir!

Mais comme pour les L4 et/ou L3, un tel système

EMPLOI

La Direction s'engage à effectuer en 2013 et 2014, les embauches nécessaires afin d'assurer une croissance d'effectifs en France de 500 CDI. De plus elle s'engage à recruter 200 alternants en 2013 de manière à maintenir le « taux » d'apprentissage à 4%. Elle s'engage d'autre part à recruter en CDI (ou à faire recruter en CDI par des partenaires industriels) 50% des alternants finissant leur formation dans des secteurs cœur de métiers.

L'augmentation temporaire du temps de travail doit permettre de dégager plus de temps pour mieux gérer l'intégration des salariés ainsi que le transfert des compétences:

- Renforcement des actions de transmissions du savoir.
- Budget de 500k€ sur deux ans alloué.

VACATION DE NUIT

Devant un sujet aussi peu mature proposé par la Direction, la négociation est renvoyée sine die. La CFE-CGC peut s'inscrire dans une négociation sur des horaires décalés pour les Cadres si cela correspond à un besoin des clients. Il est clair qu'il est tout à fait préférable que le soutien se fasse depuis Marignane (quitte à avoir des horaires décalés) que depuis Bangalore, Pékin ou encore Itajuba... N'oublions pas que l'assistance à distance du client est une activité trop facilement délocalisable! Encore, faut il que la Direction sache ce dont elle a besoin!