

L'Envers du Décor



PEG et PERCO: un an après, le bilan

Le 2 juillet, le conseil de surveillance du PEG a fait un point du fonctionnement de la première année de fonctionnement du PEG réformé, et de la mise en place du PERCO.

PEG EADS (55 610 personnes / 623 M€ d'actifs. 11210€ d'épargne individuelle moyenne)

Les taux monétaires en 2010 seront plus faibles qu'en 2009, alors que près de 25% de votre épargne y est placée. Ceci justifie pleinement la mise en place du FCP sécurisé ESSOR, demandé par la CFE-CGC dont le rendement annuel devrait retrouver les niveaux passés d'Obligaero 2 tout en assurant une garantie sur le capital qui augmentera avec le temps et la sécurisation des gains.

Nom du FCP	En cours au 31/12/2009	Performance 2009	Description
ESOP EADS ****	123 538 534 €	17,04%	FCP Actions EADS
ACTIONS PEG EADS ***	112 310 479 €	16,74%	FCP Actions européennes et mondiales
DIVERSIFIE PEG EADS ***	33 663 628 €	13,22%	actions et d'obligations variées
OBLIGATIONS PEG EADS **	95 015 167 €	4,13%	FCP obligataire
ESSOR PEG EADS **	103 919 216 €	N.A.	FCP sécurisé à 90% de la plus haute valeur atteinte
MONETAIRE PEG EADS *	151 578 566 €	0,57%	FCP monétaire
PERI-ETHIQUE SOLIDAIRE ****	3 398 786 €	22,35%	FCP d'entreprises solidaires

niveau de risque faible: * à fort: ****

PERCO EADS (10 625 salariés / 27 M€ d'actifs. 2572€ d'épargne individuelle moyenne)

Le PERCO a bien démarré (4.2% de votre épargne totale en 1 an) mais reste bloqué sur le FCP monétaire d'accueil (à plus de

96%) dont la performance tombera en dessous de 1% de rendement en 2010. Inter expansion vous enverra un relevé des placements de juin 2010 qui rappellera les possibilités d'arbitrage afin que vous puissiez doper la gestion de votre PERCO.

Nom du FCP	En cours au 31/12/2009	Performance 2009	Description
EXPANSOR I ***	244 045 €	28,54%	Actions variées zone euro
TCHAIKOWSKI ***	144 095 €	8,24%	FCP mixte d'actions et d'obligations
PERI-ETHIQUE SOLIDAIRE ****	78 427 €	22,35%	FCP d'entreprises solidaires
EXPANSOR III**	466 523 €	6,90%	FCP obligataire
MOZART*	25 896 779 €	1,21%	FCP monétaire zone Euro

niveau de risque faible: * à fort: ****

Nous avons lancé une réflexion sur la mise en place d'un FCP sécurisé dans le PERCO en miroir du PEG (ESSOR).

Considérations CFE-CGC

La CFE-CGC veut continuer à développer l'actionariat salarié. A la veille des prochains sondages Gallup, la CFE-CGC estime que cela constitue un moyen (certes, non suffisant !) parmi d'autres (évidemment nécessaires !) pour

que le groupe EADS retisse des liens bien distendus avec ses salariés.

Afin d'accroître la part de capital du groupe détenu par les salariés, la CFE-CGC est intervenue en Assemblée Générale du groupe à Amsterdam, ainsi qu'en conseil d'administration d'EADS France pour demander la mise en place de distribution d'actions gratuites. Ce serait là un juste retour des choses car si EADS se développe, c'est d'abord grâce à ses salariés ! Ensuite grâce à ses actionnaires. Ce serait faire coup double, non ?

DES ALTERNATIVES ...

En ce début d'année, vos représentants au Conseil de Surveillance n'ont pas approuvé les comptes car il y avait un sérieux écart entre les chiffres présentés et le discours de crise de nos dirigeants.

Ce premier avertissement n'a pas été perçu comme tel par notre Direction qui a maintenu son cap.

Le 10 mai, vous étiez plus de 3 500 à répondre favorablement à l'appel des syndicats pour exprimer votre ras-le-bol devant les dérives de notre très haut management et les grosses craintes que vous ressentiez devant le projet SHAPE, en particulier sur la spécialisation des sites. Il est nécessaire que la direction vous entende et revoie sa copie sur les CCAP. Des alternatives existent.

DU CÔTÉ D'EADS

Vos délégués vous ont envoyé le courrier adressé par la CFE-CGC à la Direction des Relations Sociales du Groupe EADS, portant revendications sur des thèmes de la politique contractuelle qu'elle souhaite voir aboutir.

La Direction d'EADS avait répondu à notre courrier : *« Nous nous sommes déjà entretenus de tous ces sujets à plusieurs reprises et si nos discussions ne nous ont pas encore permis de converger totalement, elles ont, en tout cas, mis en évidence notre volonté partagée d'avancer dans le cadre du dialogue social ».*

Ces deux courriers sont consultables sur notre blog.

Depuis, la Direction d'EADS a réuni les coordinateurs syndicaux, le 3 juin, pour leur confirmer son engagement à traiter ces sujets et leur faire part du calendrier des négociations.

Nous avons repris certaines revendications CFE-CGC, *les réponses reçues (en italique) de la Direction en mai et le planning qu'elle a proposé le 3 juin.*

Individualisation de la rémunération

« Votre souci de maintenir le pouvoir d'achat des I&C est légitime. A cet égard, nous devons vérifier en premier lieu, si nos mécanismes actuels de garantie de progression salariale ont permis d'atteindre cet objectif au cours des dernières années et dans quelles conditions. S'ils s'avèrent insuffisants, nous sommes d'accord pour les améliorer et nous sommes prêts à engager des discussions avec vous et les autres partenaires sociaux intéressés dans un délai rapproché ».

Une réflexion approfondie sur la manière de gérer la politique salariale 2011, avec la problématique d'Eurocopter en toile de fond, sera menée dès la rentrée. Dans cette réflexion seront incluses les modalités de la politique salariale Cadre. A travers l'harmonisation européenne, la problématique des AG sera clairement posée dans la mesure où elles existent en Allemagne.

Harmonisation

Part variable des cadres supérieurs (L4) :

« La Direction des Ressources Humaines du Groupe travaille depuis plusieurs mois sur ce sujet complexe et très technique ».

Dans la seconde quinzaine de septembre 2010, la négociation portant sur cette harmonisation débutera. Elle sera suivie de celle du niveau cadre inférieur, soit les L5.

Intéressement (success sharing)

« Il convient de rappeler que notre système d'intéressement couvre l'ensemble du Groupe : toute évolution de ses règles suppose donc l'assentiment des partenaires sociaux des 4 pays concernés. Ceux-ci n'ont pas manqué de nous faire connaître leurs propositions pour améliorer le système actuel. Pour sa part, la CFE-CGC est constante dans ses demandes, entre autre, d'introduire des critères opérationnels pour déterminer le montant de l'intéressement. En tout état de cause, la Direction du Groupe est décidée à engager ce chantier ».

En octobre-novembre 2010, les partenaires sociaux seront consultés pour faire évoluer l'intéressement. Puis, une négociation de Groupe dans le cadre du Comité Européen EADS aura lieu. L'accord final est envisagé en janvier-février 2011.

Politique de gestion des cadres (P&D cycle)

« Il est clair que les outils et les procédures informatiques, indispensables dans un Groupe de la taille du nôtre, ne sont pas une fin en soi et doivent être mis au service de rapports humains de meilleure qualité et d'une plus grande proximité. Nous demeurons prêts à discuter des éventuels problèmes d'application de notre politique, tant au niveau local que national. En particulier, nous partageons votre analyse que la qualité des entretiens annuels est un élément essentiel de notre système de gestion des cadres et que des améliorations peuvent, et doivent intervenir rapidement dans ce domaine ».

Nous nous proposons de mettre à profit nos prochaines rencontres pour traiter ce sujet. Les réflexions sur l'harmonisation des parts variables L5 seront un support idéal.

Autres sujets planifiés au 2^{ème} semestre 2010

En complément de ses revendications, la CFE-CGC a obtenu l'ouverture des négociations sur les points suivants :

- ✓ Un plan d'action triennal sur la mixité professionnelle :

Les réunions sont prévues les 14 juin, 28 juin et 7 juillet. La CFE-CGC y défendra plus particulièrement la gestion de la parentalité et l'harmonisation des temps de vie / travail.

- ✓ La diversité sociale :

C'est en octobre que débutera la négociation.

Le chèque emploi service universel (CESU) permet de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le CESU peut servir aux différents besoins d'aide aux personnes (entretien de la maison, travaux de jardinage et bricolage, etc.). L'emploi du CESU permet :

- De passer par une association agréée par l'organisme choisi par le CE, pour répondre aux différents travaux à effectuer.
- Vous pouvez également être directement l'employeur de la personne que vous aurez choisie.

Côté imposition :

Fiscalement, vous pourrez déduire 50% du montant réellement payé de votre impôt sur le revenu.

Le CE participera suivant des modalités qui vous seront communiquées ultérieurement. A suivre ...



CA NOUS AGACE

Ite missa est... Allez, elle est envoyée... Non pas la déclaration des revenus mais bien plutôt l'évaluation P&D.

L'évaluation des performances a fait flores dans les entreprises dès les années 90 et la nôtre n'échappe pas à la règle.

Il n'est pas question ici de remettre en cause la nécessité de l'évaluation de la performance des individus, de décrier l'utilisation systématique de la langue de Shakespeare ou bien encore de critiquer le manque de convivialité de l'outil informatique.

Le processus P&D et l'outil qui le supporte ont l'intention louable d'objectiver la performance de chacun, d'anticiper les évolutions de carrière et de favoriser la mobilité.

Dans les faits, il souffre de déséquilibres et de lacunes qui lui font perdre toute crédibilité.

On nous dit tout d'abord que l'entretien P&D doit constituer un moment privilégié de dialogue entre un hiérarchique et son collaborateur, il ne doit donc pas être moult fois reporté, escamoté, voire fictif, traité par téléphone ou bien encore par courrier électronique comme c'est assez souvent le cas.

A quand l'entretien virtuel entre avatars de subordonné et de hiérarchique ?

C'est du « vivre ensemble » qu'il est question ici aussi, celui dont parle Roland Barthes, ce qui réunit des êtres différents dans un même espace.

Il incombe aux Ressources Humaines de s'assurer que l'objectif de tenue des entretiens n'est pas seulement respecté quantitativement et d'un point de vue calendaire mais aussi et surtout qualitativement.

Chronologiquement, il survient trop tard dans l'année : à fin Avril, avec un mois de Mai entrecoupé de jours fériés et

P & D

de ponts et la période de congés d'été à suivre, la bonne trajectoire est plus difficile à corriger et l'on rentre facilement en mode panique, confrontés à la fixation d'objectifs toujours plus ambitieux avec une anticipation moindre.

Il serait souhaitable que cet exercice soit à l'image des vœux achevés à fin Janvier.

Dans P&D, il y a « P » et il y a aussi « D » dirait ma concierge et en pratique les deux volets de l'exercice sont déséquilibrés avec une part consacrée à la performance hypertrophiée par rapport à celle consacrée au développement personnel.

L'entretien professionnel doit permettre au subordonné de se (re)poser la question simple du « Pourquoi travailler dans ce poste » et au hiérarchique de (re)donner du sens à l'action quotidienne du subordonné en lui montrant quelle est sa contribution aux objectifs de l'entreprise.

Le processus manque, ensuite et surtout, d'un mécanisme de recours pour couvrir les cas de désaccord d'appréciation d'évaluation entre un supérieur et son subordonné qui restent en l'état une fois constatés, le mot de la fin restant invariablement au hiérarchique.

La nécessité d'une possibilité réelle d'arbitrage par un tiers, par exemple, le HRBP du secteur s'impose.

Enfin pour finir, la mesure de la performance apparaît par trop aléatoire et la fonction de transfert entre le pourcentage annoncé d'atteinte des objectifs et la part variable attribuée in fine est impossible à identifier.

C'est au prix de ces changements que le processus P&D pourra contribuer à un meilleur engagement des cadres, appelé par les vœux de la Direction suite aux derniers résultats de l'enquête Gallup.

A VOS AGENDAS

Nous vous souhaitons de bonnes vacances.

Le bureau de la section fermera du lundi 26 juillet inclus au vendredi 13 août inclus.

Suite aux interventions répétées de la CFE CGC auprès de la direction, cette dernière a reconnu une énorme faiblesse dans le fonctionnement du TER entre Marseille, Marignane et Miramas en remettant en fonction les transports par BUS. La direction a entendu les arguments de la CFE CGC. Aujourd'hui, les salariés concernés ont évacué le stress que générerait ce problème de TER et ont retrouvé le sourire.

QUOI DE NEUF DANS LE SECTEUR

Aujourd'hui le **bureau d'étude** de Marignane souffre d'un double paradoxe. D'un côté, des investissements en recherche et développement en constante augmentation, de l'autre, le risque de perdre la compétence nécessaire à la réalisation intégrale d'un hélicoptère. Si on ne peut que se féliciter d'investissements en progression, il en va tout autrement de la perte du savoir-faire sur la conception des structures de nos machines. La spécialisation des sites scellera-t-elle la mort de ce secteur des études ?

A la **direction technique** le plan de recrutement suit son cours. Même si la priorité est donnée à la mobilité interne, de part la technicité et l'expertise des profils recherchés, il s'agit essentiellement de recrutement externe. Nous vous informerons de l'évolution des effectifs ET à la fin du 1^{er} semestre

Comité Maîtrise : Une décision du comité maîtrise suscite énormément d'interrogations dans la filière d'agents de maîtrise en devenir. En effet, pour la cession 2010, les agents de maîtrise doivent se trouver eux-mêmes leur nouvelle affectation en s'arrangeant avec leurs collègues de PROMO. A défaut, cela se traduira par un tirage au sort.

Les participants de la session 2010 sont déjà pris dans le sac. Les futurs accédants à cette filière se posent la question de savoir à quelle sauce ils vont être mangés ?

Nul doute que le comité maîtrise a été sensible sur ces interrogations et que si nécessaire un retour en arrière sur cette décision ne sera pas à exclure totalement ou partiellement.

Team Leader d'EPS : le déploiement d'EPS s'effectue sur le site de Marignane avec, bien entendu, toujours le même cabinet de consultants, mais pas toujours de la même façon.

En effet, dans certains secteurs des Team Leaders sont mis en place et dans d'autres non. !

Toutefois, la prime associée à cette fonction est cohérente dans tous les secteurs, elle est **NULLE** !

La CFE CGC souhaite un peu plus de cohérence dans ce type d'organisation.

Secteur SR : ce secteur est en pleine réflexion sur le devenir d'une partie de son activité.

Une étude pour le département maintenance appareils est en cours, sur l'opportunité de regrouper dans un même secteur toutes les activités liées à la révision, à la réparation, etc.

Ce regroupement pourrait se faire sur le site de Marignane. Mais il est même envisagé que cette activité soit déplacée hors EC Marignane, tout en restant à proximité de l'usine mère.

Pourquoi pas Les Milles, Salon ou Istres ?

Cette décision est importante car elle conditionne l'avenir du DERH appareils. Les secteurs mécaniques et équipements ne seraient pas concernés.

Les responsables considèrent qu'il faut regrouper toutes les activités périphériques autour du produit et dans un même endroit (production, BE, logistique, achats, etc.). Si ce secteur était externalisé, cela permettrait de diminuer le coût global de la main d'œuvre de ce secteur, concurrence oblige. Ce nouveau secteur ne supporterait plus les coûts indirects de la maison mère.

Mais attention, derrière cette décision, il ne faut pas oublier les hommes et les femmes qui œuvrent tous les jours dans ce département.

Les résultats de cette étude seront connus début septembre. Cette étude sera réalisée par tous les responsables des activités.

La CFE-CGC a bien conscience que l'activité MRO appareils est en réel danger et qu'il faut trouver des solutions. Nous n'avons pas en France un Motorflug, mais des salariés qui sauront faire face à cette nouvelle situation pour ne pas perdre cette activité.

La CFE-CGC du secteur sera attentive à l'évolution de ce dossier et aux destinées du personnel. Les responsables devront dans leur étude prendre en compte l'aspect social de cet éventuel changement.

Mais au fait !

L'ancien DERH ne reverrait-il pas le jour ?

Il aura fallu 10 ans et des tableaux power point pour s'apercevoir que nous avons fait une erreur en transférant le DERH de BOUSSIRON / FOURES vers la maison mère !

AVIS AU CE

MAI 2010

MARLOG

Au moins 250 salariés de Marignane (ou de « La Duranne ») feront leur rentrée sur le site des Florides, dans le cadre du projet « MARLOG ». Depuis le déménagement du DERH, c'est le transfert le plus important réalisé dans notre établissement.

Il y a plus d'un an, ce projet avait été accueilli favorablement par le CCE. En effet, il est politiquement important de fixer de manière durable des activités dans le bassin d'emploi. Quels que soient les investisseurs, l'argent investi dans de grands projets en local, permettra de maintenir des emplois en local. Ceci vaut également pour les salariés d'Eurocopter et la démarche compétence clé avec son volet spécialisation des sites est là pour nous le rappeler. Restait à mettre tout cela en musique et à décliner ceci durant le CE extraordinaire du 11 mai 2010. C'est dans cette instance qu'a été évoqué le volet social, car si sur le papier tout semble « rose », les salariés concernés verront changer leurs habitudes de manière durable : éloignement de la maison mère, éloignement du CE, éloignement/rapprochement du domicile... La Direction a eu beau expliquer à la CFE-CGC que rien ne changerait, il ne faut pas être grand clerc pour être persuadé du contraire !

Alors dans un premier temps, la CFE-CGC est intervenue pour mettre en place un certain nombre de mesures d'accompagnement : compensation en temps, navettes de cars, bilan intermédiaire dans quelques mois... Comme d'habitude, dans ce type de projet, la composante industrielle et le « business case » ont, semble-t-il, été pris en compte par la Direction. Ceci a été moins probant pour la dimension humaine. Et pourtant, « il n'est de richesses que d'hommes », paraît-il !

La CFE-CGC s'est abstenue lors du vote en CE sur ce projet. Rendez-vous est pris pour le bilan intermédiaire.

