



# L'Envers du Décor

## EDITO

### LETTRE AU PERE NOËL

Voici venu le temps de faire ma liste. Je sais bien que tu es très occupé mais permets-moi d'attirer franchement ton attention, sur les grands enjeux que traversera notre entreprise durant l'année 2011.

- Une nouvelle organisation va se mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier. Je n'ai pas trop compris à quoi elle allait servir. Elle facilitera peut-être les choses dans mon quotidien, mais comme elle ne s'est pas accompagnée d'explications de suffisamment d'envergure, d'une vision stratégique clairement exprimée, de son impérieuse nécessité... je doute. J'espère surtout qu'elle se mettra en œuvre sans heurts et que les salariés ne se retrouveront pas sans « boîte ». On m'a garanti que cela n'arriverait pas. Père Noël je voudrais que tu veilles à cela.

- Cette année, les promotions sont restées à un niveau cohérent avec les années précédentes, sauf pour les niveaux 3BE, où il faut bien admettre que la direction a taillé de manière drastique. Comme je ne pense pas que l'entreprise puisse offrir des perspectives à ses salariés sans espoir de promotions, Cher Père Noël, je veux que tu veilles à ce que les quotas 2011 ne soient pas réduits comme peau de chagrin. La Direction ne peut tout de même pas embaucher de plus en plus de cadres, prétextant que les métiers se complexifient et s'internationalisent et, dans le même temps, réduire les perspectives de carrière de ses cadres qui tiennent la boutique avec passion et dont la reconnaissance en retour est comme cette lettre que je t'écris !

- M'étant aperçu que les compétences techniques ou managériales n'étaient pas toujours suffisantes pour espérer être promu, sors de ta hotte un micro qui fait des beaux Powerpoints ! Sait-on jamais... Si tu as oublié le point précédent cela me permettra de conserver toutes mes chances.

- Je sais que nos clients continuent à nous envoyer de belles commandes. D'ailleurs, le calendrier de 2011 va fourmiller de journées excédentaires en tout genre afin de permettre la

production de tous ces hélicoptères (car vois-tu, Père Noël, même si certains managers l'ont oublié, je travaille dans une usine où les salariés ont pour priorité de fabriquer, avec compétences et passion, des hélicoptères). Mon délégué du personnel m'a même dit que, à ce rythme-là, notre syndicat allait sortir un calendrier avec des lunettes en 3D pour que l'on s'y retrouve plus facilement. Malheureusement, notre Direction, alors que l'on devra travailler plus, semble bien décider à continuer à faire des économies sur le dos des salariés qu'elle qualifie de « structure ». C'est étonnant, car elle leur demande de faire des heures excédentaires. Aussi, Père Noël, je voudrais que tu ramènes un peu de cohérence et de jugeote à notre Direction. En 2011, soit il y a du travail, soit il n'y en a pas ! Non ?

- Je voudrais aussi que tu m'amènes des ressources humaines orientées terrain. Tu sais, peu m'importe qu'il y ait plein de gens qui réfléchissent à des outils d'évaluation et de stratégie comportementale tout azimut. Ce qui m'importe, c'est d'avoir un véritable professionnel de terrain qui réponde à mes questions du quotidien lorsque je m'interroge sur le fonctionnement de mon entreprise. Aujourd'hui, je pose la question à mon délégué du personnel. Mais il n'a qu'une vingtaine d'heures de délégation pour s'occuper de moi, car il a, lui aussi, un boulot. Il m'a d'ailleurs expliqué la semaine dernière, sans trop y croire lui-même, que les ressources humaines se réorganisaient justement dans cet esprit. J'ai vu sur les organigrammes de la réorg des schémas complexes avec des triangles et processus de ré-engineering en boucle. Je n'ai pas tout compris. Père Noël, là encore, peux-tu simplement ramener un peu de bon sens à notre Direction.

- Surtout, Père Noël, je voudrais que tu expliques à la Direction, que la force d'une entreprise, c'est la coexistence de plusieurs générations de salariés et de plusieurs spécialités et technicités. Notre Direction me donne parfois plus l'impression de vouloir opposer les gens que de les rassembler. C'est même vrai entre mes amis Allemands et moi. Avant, on s'entendait bien. A force de non-dits, de schémas industriels bizarres et de tension partisane dans les étages du dessus, ils sont arrivés à réintroduire de la méfiance entre nos sites, là où l'esprit de confiance d'une même famille aéronautique prévalait. Je ne pense pas que cela soit bon pour mon entreprise.

Surtout ce serait bien, qu'ici, les étages « corporate » s'occupent de ce qui les regarde. A Donauwörth, au moins, ils sont loin, et les managers locaux peuvent exercer leurs responsabilités. J'aimerais bien qu'il en soit de même à Marignane.

Voilà, Père Noël, je m'arrête là car il faut que je produise mon travail avant le prochain Noël, à moins que d'ici là je ne crois plus en toi car aucune de mes demandes n'auraient été exaucées. Sauf à ce que tu m'expliques que je n'ai pas été docile cette année et que je ne mérite aucun cadeau. Mais dans ce cas, nous serons 7 000 à être punis !

## DU CÔTE D'EADS

- **Négociation d'un accord sur l'égalité des chances** : Les partenaires sociaux et la direction d'EADS sont en cours de négociation sur un accord concernant l'égalité des chances. Au fil du temps, divers accords sont venus concrétiser ce sujet : sur l'égalité et la mixité professionnelle, sur les seniors, sur le droit syndical. Dans les filiales, des accords sur les salariés handicapés ont été conclus. La présente négociation vise à compléter le dispositif conventionnel actuel en définissant un ensemble de mesures visant à renforcer la diversité sociale au sein du groupe EADS.
- **Elections : Les salariés d'Airbus St Nazaire, Composite Aquitaine et Socata ont voté.**
  - o **A Saint Nazaire**, la CFE-CGC progresse et obtient **65%** des suffrages chez les cadres. Elle obtient **22%** des voix chez les techniciens et agents de maîtrise.
  - o **A Composite Aquitaine** (société filiale SOGERMA, spécialisée dans les matériaux composite), la CFE-CGC réalise un score de **71%** chez les cadres (3<sup>ème</sup> collègue), et de **54%** chez les techniciens/agents de maîtrise (2<sup>nd</sup> collègue). La CFE-CGC, en très nette progression, devient la première organisation sur ces deux collèges.

- o **A la SOCATA** (désormais dans le groupe DAHER), la CFE-CGC réalise **74%** des suffrages chez les cadres et près de **47%** chez les techniciens/agents de maîtrise. La CFE-CGC est la première organisation syndicale sur ces deux collèges. **Elle est même devenue la première organisation du site, tout court !!!** Du reste, dans la totalité du groupe DAHER, alors que dans beaucoup de sites la CFE-CGC n'était pas implantée jusqu'à aujourd'hui, **tous nos nouveaux candidats ont été élus**. Au-delà du résultat exceptionnel sur la SOCATA de Tarbes, la CFE-CGC démontre sa représentativité dans l'ensemble du groupe DAHER avec plus de 25% des suffrages.

Cela démontre que dans ces entreprises, le discours et les actions CFE-CGC sont appréciés des salariés. Pourtant, l'actualité sociale ne fut pas toujours simple. Vente par EADS de la société SOCATA au groupe DAHER, menace de vente de la société Composite Aquitaine... autant de dossiers où les prises de positions de nos collègues furent dimensionnantes. Elles ne furent jamais prises par dogme, mais toujours dans la recherche du meilleur pour les salariés et la pérennité (voire l'épanouissement) de leur emploi.

La semaine prochaine (le 9 décembre), ont lieu à Toulouse les élections d'Airbus Opérations.

## CONSEIL DE SURVEILLANCE

La présentation de la situation commerciale et financière fait apparaître des résultats comparables à 2006 donc pas catastrophiques.

Votre représentant a demandé que les comptes présentés en mars 2011 fassent apparaître l'impact du NH90. Ne faut-il pas dire la vérité aux salariés et arrêter de leur vendre une crise mondiale et une incapacité à nous réformer comme seule cause de nos problèmes ? Si le NH90 impacte tant nos comptes, qu'on se le dise. De toute

manière, nous devons l'assumer car c'est un projet stratégique.

Un point spécifique sur le NH90 sera également fait pour que l'on puisse avoir enfin une visibilité sur ce programme. Votre représentant s'est également interrogé sur la cohérence entre surface bâtie (31 000 m<sup>2</sup>) et le nombre de personnes (900) du projet Systemhaus. Il semble que les règles EGP ( ? ) soient respectées. Le personnel du Bureau d'Etudes de Marignane appréciera.

## COMITE D'ETABLISSEMENT

## LES DATES A RETENIR

La **matinée récréative** offerte aux enfants du personnel aura lieu au Palais des Sports de Marseille le **mercredi 8 décembre**.

Le **repas de Noël** offert par le CE au personnel Eurocopter (y compris les intérimaires) aura lieu le **jeudi 9 décembre**.

## A VOS AGENDAS

« **Solde Compteur Excédents des jours reportés (Exercice avant 2009)** »

**Dernier rappel**: Pour celles et ceux qui ont des jours sur leur compteur (Excédents des jours reportés « **Exercice avant 2009** ») et n'ont à ce jour, toujours pas fait d'arbitrage. La date limite pour le faire, est fixée au **31/12/2010**.

## QUESTIONS MENSUELLES DES DELEGUES DU PERSONNEL A LA DIRECTION

**Rappel de la règle applicable lorsqu'un jour férié tombe un samedi.**

Les cadres au forfait jour posant au moins 5 jours de congés principaux englobant ou accolés à un samedi férié (exemple : 25 Décembre 2010) se verront attribuer 1 jour de congé supplémentaire en fin d'exercice. Voir note direction « EPFO ED/SD N°11bis-2010 ».

Pour la fin d'année 2010, ne prendre en compte que le 25 décembre.

Ne pas tenir compte du samedi 1<sup>er</sup> janvier auquel il ne sera pas possible de coller un jour de CP dans la même année.

| Lun 20-déc | Mar 21-déc | Mer 22-déc | Jeu 23-déc | Ven 24-déc | Sam 25-déc | Dim 26-déc | Lun 27-déc | Mar 28-déc | Mer 29-déc | Jeu 30-déc | Ven 31-déc | NB de jours Sup |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| CP         | CP         | CP         | CP         | CP         | X          | X          |            |            |            |            |            | 1               |
|            | CP         | CP         | CP         | CP         | X          | X          | CP         |            |            |            |            | 1               |
|            |            | CP         | CP         | CP         | X          | X          | CP         | CP         |            |            |            | 1               |
|            |            |            | CP         | CP         | X          | X          | CP         | CP         | CP         |            |            | 1               |
|            |            |            |            | CP         | X          | X          | CP         | CP         | CP         | CP         |            | 1               |

## CHSCT INFO

### Commission Transport.

Nous avons appris lors d'une commission transport, que la direction avait décidé de supprimer les lignes de bus, sur l'axe Marseille/Miramas au profit du seul TER

Cette décision est prise après seulement trois mois de résultats soi disant satisfaisants en termes de ponctualité, d'annulation et suppression de TER.

Nous n'avons pas oublié que cette même direction avait mis 18 mois pour remettre en place les transports par bus à l'été 2010 après de multiples interventions de notre part auprès d'elle.

La tendance « démarche environnementale », ne doit pas passer avant le risque de voir des salariés excédés par un fonctionnement exécrationnel de la SNCF, leur générant entre autre du stress, et par la même occasion générant un afflux de voitures supplémentaires sur les parkings de l'entreprise.

**Combien de temps sera nécessaire à notre direction pour revenir en arrière si d'aventure la nouvelle offre de la SNCF ne correspondait toujours pas aux attentes des salariés ?**

## ÇA NOUS AGACE

### Explication de texte.

Pour information, et pour éviter toute ambiguïté, sachez, qu'à Eurocopter, il n'existe que des accords Cadre ou Non Cadre et la CFE-CGC peut et se doit de les négocier.

A Eurocopter il n'existe pas d'accord 1<sup>er</sup> collègue. N'en déplaise à certains.

### Engagement Survey (Galup)

Cette année, la direction a mis en place sur Intranet, un compteur indiquant en temps réel, le taux de participation des salariés ayant répondu à l'engagement Survey. A croire que le plus important côté direction, était ce taux de participation. Pour la CFE-CGC, le plus important seront bien les résultats publiés le 15 décembre.

## ÇA NOUS ATTRISTE

Dans un numéro précédent de cette lettre, nous nous interrogeons sur la pratique du P&D et ses carences puis proposons in fine quelques pistes d'amélioration tant il est vrai que l'idée qu'une récompense soit associée à une performance peut avoir l'effet pervers de diminuer la créativité et la capacité à prendre des risques puisque le désir de maximiser la récompense incite (et c'est humain) à vouloir garantir la performance en ayant recours aux recettes et solutions déjà éprouvées et de fait **non innovantes**.

Nos lectures de rentrée se sont arrêtées à une enquête de *l'Express Emploi* parue récemment le 20 Octobre, réalisée à partir de l'opinion de 9000 Internautes sur près de 700 entreprises.

Cette dernière nous apprend que concernant la région Sud - Est, l'engouement général des candidats se tourne vers les secteurs technologiques de pointe et vers des entreprises techniques.

Thales y arrive premier, talonné par la DCNS et Eurocopter, ce dernier est « *apprécié pour son rôle économique comme pour sa politique en matière de relations humaines* ».

Si les partenaires sociaux que nous sommes ne peuvent que se réjouir d'une telle image, ils ne manquent pas de s'interroger car la prise de température en interne concernant les relations humaines est quelque peu autre.

L'automne s'est annoncé sur fond de changement de logo, de lancement de l'enquête Gallup sur l'engagement, d'intensification du plan Eccoleon, de raréfaction des Ressources Humaines de proximité, de rumeurs relatives à la ré-organisation, d'attribution des augmentations individuelles et promotions enfin... serions-nous tentés de dire.

Dans certains secteurs, des managers, dans un souci de transparence et n'écoutant que leur courage, ont différé la remise des AIS après la clôture de l'enquête Gallup à tel point que certains salariés ont découvert qu'ils avaient eu

une augmentation de salaire en consultant leur relevé bancaire !

Ici ou là, d'aucuns n'hésitent pas à cibler certains collaborateurs en leur demandant instamment de s'inscrire au Compass, oubliant par là même le principe affiché du double volontariat !

Ça et là, séminaires et workshops continuent à se tenir à l'extérieur et parfois à grands frais, sensés développer l'esprit d'équipe et la motivation alors que le développement de ces derniers passe par la reconnaissance, par le fait de responsabiliser et de déléguer des missions intéressantes, de fixer des objectifs pragmatiques aux collaborateurs en étant proche et à l'écoute !

Un nouvel outil R&R est venu remplacer le précédent, sans récupération des contenus déjà validés, en prélude à une ré-organisation qui donne lieu à ses guéguerres d'égos en tous genres.

Le climat est morose et n'est pas le fait de la seule situation économique internationale.

Force est de constater que nous vivons dans une entreprise démoralisée : les salariés ne peuvent avoir le moral, c'est-à-dire la **volonté d'avancer et de créer** si des principes élémentaires de loyauté et de transparence ne sont pas respectés.

Cette démoralisation explique l'essentiel de la lassitude générale et cette non-participation souterraine et parfois inconsciente qui caractérise les entreprises qui déclinent.

Notre société a la chance de bénéficier d'un ciment stable qui est l'amour de ses produits, partagé par la majeure partie des acteurs mais il est urgent de restaurer l'éthique, la loyauté et une certaine transparence pour redonner le goût du long terme, reconstruire un intérêt général collectif, développer le sentiment d'appartenance et faciliter les conditions de l'**innovation : c'est là le véritable challenge de Shape**.

## RETRAITES : LES 10 CHANGEMENTS CLE

La loi des réformes a été promulguée, les premiers effets se feront sentir dès le 01 juillet 2011.

**1 l'âge d'ouverture des droits à la retraite**, fixé à 60 ans depuis 1982, va être relevé à 62 ans d'ici à 2018, au rythme de 4 mois par génération. Les premiers concernés par la réforme sont les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1951.

**2 l'âge du taux plein, ou d'annualisation de la décote**, va progressivement passer de 65 ans à 67 ans, au même rythme que l'âge d'ouverture des droits, entre 2016 et 2023. Il s'agit de l'âge auquel on peut toucher une pension à taux plein quelle que soit la durée cotisée, c'est-à-dire sans décote.

### 3 Durée de cotisation

Actuellement fixée à 40,5 ans, la durée nécessaire passera à 41 ans en 2012, et devra atteindre 41,5 ans en 2020.

### 4 surcote et décote

les règles ne changent pas pour ses deux aspects si ce n'est que les deux mécanismes seront décalés de deux ans avec les bornes d'âge, ce qui aura des conséquences sur le niveau des retraites.

### 5 des aménagements pour ceux qui ont commencé jeunes.

La réforme prolonge le dispositif « carrière longue » mis en place en 2003. Il permet aux assurés qui ont commencé à travailler jeune de partir avant l'âge légal, à condition d'avoir cotisé deux ans de plus que les autres. Ce dispositif est élargi aux personnes qui ont démarré à 17 ans (il s'arrêtait à 16 ans auparavant), mais les âges sont progressivement décalés. Ce sera 58 ans ou 59 ans pour les assurés qui ont commencé leur activité professionnelle à 14 ou 15 ans, et 60 pour ceux qui ont commencé à 16 ou 17 ans.

### 6 pour les métiers pénibles

Les salariés justifiant d'un taux d'incapacité de 20% à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail pourront continuer à partir à la retraite à 60 ans. Ils toucheront une pension à taux plein quel que soit le nombre de trimestres cotisés. Une concession parlementaire apparaît : en effet, les salariés ayant un taux d'incapacité compris entre 10 et 20 % pourront saisir une commission

qui devra établir « le lien de cause à effet entre l'incapacité reconnue et l'exposition à un facteur de pénibilité ».

### 7 les mères de familles

pour les mères de 3 enfants nées avant 1956, l'âge d'annualisation de la décote restera bloqué à 65 ans.

### 8 fonctionnaires : les cotisations seront alignées sur le privé.

### 9 Les régimes spéciaux (SNCF, RATP ou EDF) seront préservés jusqu'en 2017.

Les salariés de ces régimes ne verront pas leur âge légal de départ relevé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 comme ce sera le cas pour tous les autres. La réforme n'entrera en vigueur que dans 6 ans à la SNCF, RATP ou Edf.

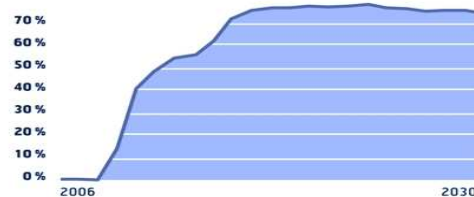
### 10 Inégalité des pensions hommes-femmes

Il faudra avoir négocié un accord ou, à défaut, élaboré un plan d'action pour réduire ces inégalités. Faute de quoi, l'entreprise devra payer une amende de 1% de sa masse salariale.

**Après cette réforme sur la retraite de base, des négociations sur les retraites complémentaires AGIRC ARRCO ont débuté (1<sup>ère</sup> réunion le 25/11/2010) suite à cette première réunion** Notre priorité était de protéger les salariés afin qu'ils puissent partir en retraite au premier semestre 2011 dans des conditions inchangées, le temps de négocier. L'accord signé hier en fin de séance par la CFE-CGC reprend la mesure suivante :

« ...l'accord national interprofessionnel du 23 mars 2009 sur les régimes de retraite complémentaire est prorogé jusqu'au 30 juin 2011, nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution de ce dossier.

IMPACT DE LA RÉFORME SUR L'ÂGE DE DÉPART  
PROPORTION D'ASSURÉS DÉCALANT LEUR DÉPART



IDÉ / SOURCE : CNAV

## DU CÔTÉ DU CCE ET DU CE

Un mois à l'avance par rapport à l'année passée, les avis du CCE et du CE ont été donnés sur le calendrier d'annualisation.

**Au CCE**, le calendrier présenté correspondait à l'esprit qui a toujours prévalu dans nos discussions. L'alternance de semaines à 4 ou 5 jours a été respectée, en privilégiant la période des congés de notre académie. La période de fin d'année a été également couverte par le positionnement de jours de RTT. Ce calendrier général a reçu un avis favorable de la CFE-CGC.

**C'est en CE** que « tout s'est gâté » ! Et une longue présentation de calendriers sectorisés a suscité de notre part de vives réactions.

La Direction a atteint les limites de l'incohérence ! Alors que la première vague d'EccoLEAN est à peine terminée, que la Direction a évoqué la suppression de 200 postes supplémentaires en 2011, que l'on nous détaille les 5 crises qu'Eurocopter traverse, la Direction positionne jusqu'à 10 jours d'heures excédentaires travaillées en lieu et place de RTT !

D'une main, la Direction supprime 200 postes, alors que de l'autre, elle fait faire des heures supplémentaires.

Nous avons critiqué, dès le départ, les contours d'EccoLEAN.

Il n'y a pas d'usine à 2 vitesses, avec les gentils EccoLEAN Out et les méchants EccoLEAN In.

Puisque charges il y a, la Direction doit être cohérente et redéfinir le périmètre EccoLEAN. Les cols blancs de production (entre autres) doivent intégrer le périmètre EccoLEAN Out. Les métiers de préparation, appro, inspection qualité (etc.) sont aujourd'hui étranglés par la charge. Cela met en **PERIL** notre activité industrielle. Il faut donc aussi embaucher dans ces métiers.

A toutes ces questions, la Direction, autiste, nous a répondu : c'est noté ! Et dans le même temps, nos collègues Courneuvien, beaucoup plus avisés, validaient leur calendrier sans y intégrer de jours supplémentaires collectivement travaillés...

Pour la CFE-CGC, à Marignane, l'avis sur les calendriers d'annualisation a été défavorable.

Ensuite, ce fut au tour des périodes bloquées de congés. Il est pour nous impossible de concilier la flexibilité et l'autonomie dans le travail avec la neutralisation de semaines complètes durant les congés d'été. Une fois encore, notre avis a été défavorable.

C'est noté également ?

De consultations en consultations, nous arriverons peut-être à une contestation plus expressive.

Et ça, c'est noté ?