



METALLURGIE

L'Envers du Décor



EDITO

VOUS ELIREZ VOS DELEGUES DU PERSONNEL ET VOTRE COMITE D'ETABLISSEMENT LE 10 MARS PROCHAIN

Vous avez reçu un flash RH vous annonçant que les élections DP et CE se tiendraient le 10 mars 2011. Vous savez que le recul de cette date (les élections devaient initialement se tenir en novembre 2010) est dû à la procédure que la CFE-CGC a lancée auprès de l'inspection du travail. Effectivement, il nous semblait important que cette dernière se prononce sur la répartition des salariés dans les collèges électoraux. Les grilles d'Eurocopter sont complexes et sont parfois en contradiction avec les textes conventionnels comme, par exemple, la convention collective de la métallurgie des Bouches du Rhône.

Ainsi, rappelez-vous. La loi décompose les salariés en trois collèges en fonction de filières métiers.

- Le 3^{ème} collège est composé des ingénieurs et cadres.
- Le 2^{ème} collège est composé des techniciens et agents de maîtrise.
- Le 1^{er} collège est composé des ouvriers et employés.

Rappelons que la CFE-CGC étant un syndicat catégoriel, nous avons l'obligation de présenter des candidats que dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges CE.

- **1^{ère} question posée par la CFE-CGC :**
Un technicien d'atelier est dans la grille « ouvrier » de la convention collective de la métallurgie des Bouches du Rhône. A ce

titre, et si l'on se réfère à la loi, ces salariés devraient être au 1^{er} collège.

Or, ils sont au second collège à Eurocopter. Alors un technicien d'atelier exerce-t-il un métier qui le classe dans les ouvriers ou dans les techniciens ? Et s'il fait un métier de technicien, pourquoi sa feuille de paie ne porte-t-elle pas la mention de « technicien ».

- **2^{ème} question posée par la CFE-CGC :** Un agent administratif débutant avec un BTS est embauché à 255 points. Il est aujourd'hui dans le 1^{er} collège. Or, un BTS est un **Brevet de Technicien Supérieur**. Ne devrait-il pas à ce titre être considéré comme un technicien et voter au 2nd collège ?

Réponse de l'inspection du travail :
« **Les salariés non cadres jusqu'au niveau 3.3 inclus sont 1^{er} collège (sauf les agents de maîtrise qui sont, de facto, au 2nd collège). Les salariés non cadres du niveau 4.1 au niveau 5.4 sont au 2nd collège** ».

La réponse de l'inspection du travail entérine donc le fait que nos techniciens d'atelier sont au 2nd collège. Par ce biais, elle leur reconnaît une expertise ainsi qu'une autonomie dans leurs fonctions. **La CFE-CGC s'en félicite et ne manquera pas de le rappeler à la direction !**

La réponse de l'inspection du travail permet désormais aux salariés « agents administratifs du niveau 4 » de voter au 2nd collège. Ce n'est que justice !

Pour la première fois, la CFE-CGC présentera seule une liste au CE. La loi sur la représentativité impose, en effet, aux organisations de démontrer leur représentativité lors des élections CE. Aussi, faut-il que chacun se pèse.

Nous y reviendrons dans une communication spécifique car il est important que vous appréhendez bien les enjeux de cette loi, pour votre syndicat, donc pour vous. Plus qu'avant, chaque voix comptera et sera déterminante.

Vous êtes adhérents, donc militants (car adhérer c'est militer).

Nous vous proposons de faire un point sur l'actualité de votre section. Réservez dès maintenant votre soirée du mardi 8 mars 2011.



DU CÔTÉ D'EADS

Elections :

- Les élections d'EADS France se sont tenues dans les établissements de Paris (le siège de Montmorency), de Suresnes et de Toulouse.

La CFE-CGC augmente son score.

La CGT passe sous la barre des 10% dans les établissements de Paris Montmorency et Toulouse. Elle reste cependant représentative sur l'ensemble d'EADS France grâce à son score sur Suresnes.

La CFTC, quant à elle, n'obtient pas les 10%. Elle ne pourra donc plus négocier les accords à EADS France.

- De même se sont tenues des élections à Airbus Toulouse en décembre. La CFE-CGC pèse 27% des voix sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Elle est la deuxième organisation syndicale, derrière FO. Ici, c'est la CFDT qui n'a pas dépassé la barre des 10%. Suite aux élections d'Airbus Nantes et St Nazaire, la CFDT ne négociera plus les accords à Airbus Opération France.

Accords : Un accord EADS sur la diversité sociale et l'égalité des chances a été signé par les 5 organisations syndicales début janvier. La promotion de la diversité est un combat au quotidien mené par vos équipes CFE-CGC. Afin de concrétiser cet engagement, nous nous sommes pleinement inscrits et avons signé des accords sur :

- L'égalité et la mixité professionnelle.
- Sur la seconde partie de carrière (sénior).
- Sur le droit syndical.
- Sur les salariés handicapés (au niveau des filiales).

Avec ce dernier accord de cette « quintilogie », nous avons souhaité compléter le dispositif conventionnel en définissant un ensemble de mesures visant à renforcer la diversité sociale au sein du groupe. L'accord se fixe donc comme objectif de faciliter l'accès à l'emploi et d'assurer l'égalité des chances et de traitement des personnes de toutes origines et de tous âges, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en raison notamment de leur lieu de résidence ou de la localisation de l'établissement dans lequel elles ont effectué leurs études.

Négociation : Les 21 et 22 février aura lieu à Munich une négociation visant à faire évoluer l'accord d'intéressement du groupe EADS (et par voie de conséquence celui d'Eurocopter). L'objectif est **d'ajouter** un critère opérationnel dans le calcul de l'intéressement. Ce dernier est aujourd'hui exclusivement basé sur des critères financiers. De fait, une enveloppe budgétaire serait **ajoutée** et serait payée sous condition d'atteinte de ce critère opérationnel. Ce dernier sera défini au niveau de chaque filiale.

CONSEIL DE SURVEILLANCE

BONNE ANNEE 2011

C'est le message qui a été le mieux compris par les salariés lors du show de notre Président.

Nous avons noté qu'aucune avancée sociale n'a été évoquée pour remercier les salariés des efforts fournis en 2010

Pour le reste, l'augmentation des charges ateliers suite au denier PIC, le niveau de cash atteint, les prévisions de ventes converties en équivalent écurieil... ne nous ont pas permis de comprendre le sens du mot « crise ».

Il est fort à parier que l'encadrement ne suivra pas ce discours inexplicable. Nous avons parlé d'un fossé qui se creusait entre la Direction et le middle management en 2010, nous constatons début 2011 un abîme.

En conclusion, voilà un discours qui ne nous permet pas aujourd'hui de vous garantir une

Bonne Année Sociale 2011 !

CALENDRIER DES NEGOCIATIONS EUROCOPTER

La direction a enfin écouté la CFE-CGC... Elle lancera une **négociation** sur le télétravail en **octobre** pour Eurocopter. D'autres entreprises modernes ont signé de tels accords pour les plus grands bénéfices des salariés et de leur entreprise. Or, Eurocopter est une entreprise qui met en place des services partagés, qui s'internationalise, qui développe des partenariats avec des pays lointains pour étendre ses parts de marché. Enfin bref, Eurocopter est une entreprise moderne ! Donc pas de scrupules ! Le télétravail doit être implanté sur Eurocopter !

En septembre, les partenaires sociaux et la direction lanceront une négociation pour un accord de Gestion Prévisionnel de l'Emploi et des Compétences. EADS avait le sien. Mais il n'était pas encore formalisé et négocié chez nous. Les RH font de la GPEC au quotidien (il paraît...).

Nous nous efforcerons donc de traduire cela dans un accord encadrant leurs actions (nombreuses à ce qu'il paraît aussi). **L'objectif de la CFE-CGC est, bien sûr, de sécuriser l'emploi sur nos sites en dégageant des outils de formation, mobilité et recrutement qui correspondent à la réalité du terrain** et non pas à des philosophies de « bouquins à deux balles » chères aux cabinets de consultants qui les revendent une fortune aux stratèges en RH de la maison.

En avril, ce sera la négociation sur la politique salariale. Espérons que la direction se découvrira plus que d'un fil, sinon en mai, les salariés pourraient vouloir faire ce qui leur plaît !!!

LE CESU POUR LES NULS !

Les titres CESU préfinancés par votre CE (15 chèques de 20€ par trimestre à 15€ pièce, soit 25% de prise en charge par votre CE, soit 1200€ de chèques par an dont 300€ de participation de votre CE) vous permettent :

- De rémunérer une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile. Dans ce cas, vous devez continuer à adresser vos volets sociaux au Centre PAJEMPLOI (<http://www.pajemploi.urssaf.fr>) ou, votre déclaration nominative trimestrielle à l'Urssaf de votre département (pour une inscription, veuillez contacter la Caisse d'Allocations Familiales de votre département).
- De régler les services d'un organisme agréé (entreprise ou association prestataires de services à la personne), d'une structure mandataire agréée ou d'une structure d'accueil (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire).
Dans ce cas, aucune déclaration d'emploi ne doit être effectuée.
- De payer un salarié en emploi direct (ménage, repassage, garde d'enfant, jardinage, téléassistance, assistance pour une personne âgée, dépendante ou handicapée, soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique, administrative etc.)
Vous devez faire la déclaration (se fait par internet, c'est très facile, heures effectuées et montant net du mois pour chaque salarié)

Une simple autorisation de prélèvement à remplir à l'inscription auprès de l'URSSAF

Si vous êtes déjà titulaire d'un numéro Urssaf auprès du CNCESU (ancien adhérent du Chèque emploi service), vous n'avez aucune démarche particulière à effectuer, vous pouvez payer directement votre salarié avec les titres CESU émis à votre nom par votre CE et continuer d'utiliser les volets sociaux de votre chéquier ou le site Internet pour déclarer les heures effectuées (*Si le montant des titres CESU préfinancés ne suffit pas à couvrir la totalité du salaire de votre salarié, vous devrez le compléter par tout autre moyen de paiement à votre convenance*).

Si vous n'êtes pas titulaire d'un numéro Urssaf auprès du CNCESU, vous devriez recevoir automatiquement, quelques jours après la remise de votre carnet de titres Cesu préfinancés, un courrier d'information ainsi qu'une autorisation de prélèvement en double exemplaire à retourner dans les plus brefs délais au CNCESU accompagnés d'un Relevé d'Identité Bancaire :

Centre National du Chèque Emploi Service Universel
3, avenue Emile Loubet
42961 Saint-Etienne cedex 9

Ces documents sont nécessaires pour faire connaître au Centre national du Chèque emploi service universel (CNCESU) votre intention de recourir à un emploi direct. Ils vous permettent d'obtenir votre premier carnet de volets sociaux. L'autorisation de prélèvement au profit du CNCESU permettra de prélever les cotisations sociales sur votre compte (*avec l'envoi d'un avis de prélèvement préalable*).

Sinon, pour anticiper votre inscription au CNCESU (**c'est gratuit et vous pouvez le faire tout de suite**) il vous suffit d'aller sur le site <http://www.cesu.urssaf.fr>, placez votre curseur sur "Adhésion" et cliquez sur Adhérer au CESU "déclaratif",
Sur cette page, vous avez une ampoule avec "voir la démo" qui clignote, cliquez sur l'ampoule (*vous pouvez en abuser pour vous éclairer dans cette démarche...*) et en bas de la page vous avez :
Pour adhérer maintenant au Cesu "déclaratif", cliquez-ici., remplissez les zones et transmettez.

Vous deviendrez ainsi, titulaire d'un numéro Urssaf auprès du CNCESU et vous pourrez utiliser le CESU sous toutes ses formes.
On ne peut pas faire plus simple...

Soyez rassuré, remplir le volet social (déclaration mensuelle) on peut le faire sur internet, il vous est proposé sur votre compte CNCESU les salariés que vous avez déclaré, vous cochez le salarié à payer, vous indiquez le nombre d'heures, et le montant net que vous payez, la période est pré-remplie, **et c'est fini**. Le CNCESU fera le reste (pas de timbre ni d'enveloppe).

L'intérêt pour vous

Vous pouvez employer des personnes à domicile et les rémunérer, avec leur accord, par le biais du CESU. Celui-ci est très attractif, puisqu'il est à la fois :

- un contrat de travail ;
- un titre de paiement du salarié ;
- un document permettant de procéder aux formalités de déclaration auprès des organismes sociaux et au paiement des cotisations sociales ;
- la dispense pour vous d'établir les bulletins de paie.
- Vous pouvez bénéficier, en outre, d'une **réduction d'impôt de 50% des dépenses engagées** (salaires + charges) dans la limite de 12 000 € par an, soit une réduction réelle de 6 000 €.

Ce plafond peut être porté à 15 000 €, soit une réduction maximale de 7 500 € par an, à raison de 1 500 € supplémentaires pour chaque enfant ou ascendant de plus de 65 ans à charge, ou par personne du foyer fiscal de plus de 65 ans.

Le plafond est de 20 000 €, soit une réduction maximale d'impôts de 10 000 € par an, pour les personnes invalides titulaires de la carte d'invalidité à 80% et les contribuables ayant à leur charge une personne titulaire de cette même carte d'invalidité ou un enfant donnant droit au complément d'allocation d'éducation spéciale.

Les bénéficiaires pour le salarié

En étant payé par le biais d'un CESU, le salarié est assuré que son dossier est à jour. Ce chèque lui apporte aussi l'assurance :

- de bénéficier de tous ses droits sociaux de salarié, entre autres ceux de formation professionnelle ;
- **d'être protégé en cas d'accident du travail ;**
- d'être inscrit au régime général de Sécurité sociale ;
- d'être inscrit aux régimes de prévoyance, de retraite complémentaire, d'assurance chômage et d'augmenter ainsi son capital retraite. C'est rarement une notion présente à l'esprit des étudiants, mais c'est notre rôle d'adultes d'y penser pour eux : leur génération va travailler de longues années pour obtenir une retraite !

Comment bénéficier de la réduction ou du crédit d'impôt ?

Il suffira d'inscrire dans votre déclaration de revenus les sommes dépensées (salaires, charges et/ou montant facturé par le prestataire) dans la bonne case et de joindre l'attestation annuelle transmise par l'URSSAF ou récupérée sur le site (et/ou la facture du prestataire, le cas échéant).

Détails pratiques

Lors de la commande de CESU, dont le montant sera un multiple de 20€, vous choisirez "papier" ou "dématérialisé".

"Dématérialisé" vous ne recevrez pas les chèques papiers (pas besoin de se déplacer pour aller les retirer au CE, pas de risque de les perdre) mais votre compte CESU sera alimenté par le montant de votre commande. Vous utiliserez alors ce compte (sur internet) pour effectuer **vos virements du montant exact**, vers le compte (RIB) de vos salariés. C'est la méthode qui offre le plus de souplesse pour vous et pour votre salarié. **Avec des chèques papier de 20€ on ne règle que des multiples de 20€, il faut compléter...**

Si vous avez besoin de plus de 300€ par trimestre sur votre compte pour effectuer tous vos virements vous pouvez compléter le solde de votre compte par l'achat de chèques non préfinancés (cela vous permettra d'utiliser qu'un seul moyen de paiement, pensez-y)

C'est une réalisation mise en place par les élus CFE- CGC et FO de votre CE

Le déploiement du Grand Paris et la création du pôle de compétitivité aérospatial ASTECH sur l'aéroport du Bourget ont créé une opportunité exceptionnelle pour le développement d'Eurocopter. Transférer l'établissement de La Courneuve sur les terrains laissés vacants par le départ des militaires de la base aéronavale de Dugny est le point de départ d'un challenge industriel de taille que les salariés de notre établissement sauront relever comme d'ailleurs tous les autres challenges que les femmes et les hommes qui ont fait d'Eurocopter le premier hélicoptériste mondial ont su relever d'abord pour assurer la pérennité d'un outil de production souvent envié, puis en faire un exemple de productivité. Notre établissement est né en 1917 et est devenu au fil des ans un peu étroit pour continuer à accueillir des équipes dont l'objectif est de préparer l'avenir face à nos compétiteurs. Recherche et innovation sont les leitmotifs de notre quotidien pour conserver, voire accroître, notre avance technologique. C'est en développant une synergie déjà constructive avec nos collègues du centre de recherche d'EADS (Innovation Works) et en établissant des partenariats solides dans la formation des jeunes aux métiers de l'aéronautique que nous ferons de notre nouvelle implantation un succès.

Quoi de plus naturel pour une industrie aéronautique que de se placer à proximité immédiate des pistes du premier aéroport d'affaires européen. Nos équipes commerciales seront en capacité de recevoir nos clients directement à la descente de leurs aéronefs au sein de notre nouvel établissement.

Le Président de la République en personne soutient le projet comme il s'en est exprimé lors de sa visite à Marignane en mars 2010. Le soutien des institutionnels locaux et régionaux est acquis depuis le démarrage du projet. Faire de l'aéroport du Bourget et des communes qui le composent un acteur majeur du développement d'une industrie de hautes technologies, redynamisant l'emploi et les compétences, est fédérateur. Le Ministre de la Défense, récemment nommé, Alain JUPPE, a tout début janvier pris la décision de faire démarrer les négociations pour la vente des terrains avec le Président de l'agglomération des communes de la zone aéroportuaire du Bourget, Vincent CAPO- CANELLAS.

Les éléments du puzzle complexe qui réunit plusieurs ministères, EADS, les autorités politiques locales et régionales, la direction d'Eurocopter, ne s'assemblent pas toujours à la vitesse que les salariés attendent, mais les convergences se font de plus en plus précises et la prochaine étape sera la présentation au comité exécutif des actionnaires EADS de l'étude financière (Business case) pour accord définitif sur cet investissement qui passe la barre des 100 M€.

D'une idée nous avons bâti un projet, ce projet sera une réalité fin 2013, grâce à l'implication de tous au quotidien, avec pragmatisme, détermination et une part d'audace qui a toujours caractérisé les membres de la grande famille Aéronautique.

CA NOUS AGACE

Gestion des temps

« **Le repos compensateur sera affiché dans quelques jours** ». Voici le message que l'on a vu défiler sur nos écrans de consultation de notre gestion des temps.

Que voulait dire « **quelques jours** » ?

Quelques semaines aurait été un terme plus approprié.

Cela dit, les services partagés d'EADS sont la cause de nos problèmes.

Vous constaterez que les antennes sociales fortement réduites sur le terrain, provoquent des files d'attente interminables de salariés ne comprenant plus rien sur leur compteur de gestion des temps ou sur leur paie.

Les ressources humaines doivent doubler en 2011 en accord avec la réorganisation, mais en même temps le vrai rôle social, qu'avait les antennes sociales « version Eurocopter » s'envole au profit d'EPS « service partagé d'EADS ».

Notre direction reste sourde pour l'instant, mais devrait vite se rendre compte que ces fameuses files d'attente vont commencer à coûter très cher à la société.

Parking

Suite aux problèmes que rencontrent les salariés pour se garer sur les parkings de l'entreprise, la direction a adressé le message suivant aux partenaires sociaux en plénière du CE du 27 Janvier 2011 : « **Le problème de surcharge des parkings sera réglé à la fin du mois de mai avec l'agrandissement du P10 de 365 places supplémentaires** »

Réponse de la CFE CGC à la direction dans cette même instance :

« **Ne serait-il pas plus simple de supprimer le chevauchement horaire des équipes en horaires alternés.**

« **Cela permettrait immédiatement de désengorger les parkings et de ne plus voir de places libres réservées inutilement.** »

Comité maîtrise.

Extrait de l'Envers du Décor N°3 du mois de juillet 2010.

« 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. »

Résultat à ce jour.

Malheureusement, le comité maîtrise a gardé sa ligne de conduite et ce qui était prévisible, est arrivé : A savoir que plusieurs agents de maîtrise fraîchement diplômés sont en plein doute sur leur métier, sur leurs nouvelles affectations... Certains même en pleine dépression morale.

Triste bilan !

BILLET D'HUMEUR

Peu avant la trêve des confiseurs, un petit manifeste d'une trentaine de pages intitulé « Indignez-vous » écrit par Stéphane Hessel est paru dans les rayons des librairies.

Cet ouvrage (facile à lire au demeurant) renferme un hommage au programme du Conseil National de la Résistance, avec une nostalgie appuyée pour l'esprit de solidarité d'antan.

Cette brève « confession d'un enfant du siècle précédent » a des accents vibrants, déterminés et courageux.

Il y a tant à dire et à proposer sur des maux du monde du travail qui ne sont pas propres à notre seule entreprise tels que des métiers de plus en plus déshumanisants, l'absence de reconnaissance, le stress, la destruction du lien social, les Powerpoint qui normalisent la pensée, les « open space » anonymes...

Comme nous sommes nous aussi des « enfants du siècle précédent », comme cet appel est contagieux et comme



INDIGNONS-NOUS

s'indigner c'est exister, finissons en avec cette manie bien française de ne pas parler des choses qui fâchent et indignons nous un peu, indignons nous de l'appel fait à un cabinet de consultants extérieurs pour organiser le transfert de savoir de salariés quittant l'entreprise dans le cadre du plan ECCOLEAN après des décennies d'activité.

La mission de ces intervenants consiste à organiser des rendez-vous sous Outlook, à y participer et à retranscrire dans un outil informatique sous forme d'arbre la manière d'accomplir le travail quotidien.

Avions-nous réellement besoin de catalyseurs extérieurs ?
Collaborateur et Manager sont-ils incapables d'utiliser l'outil bureautique ?

N'est ce pas déresponsabiliser les Managers de proximité dont c'est l'une des missions que d'agir ainsi ?
Et que dire enfin des dépenses que cela génère dans le cadre d'un plan sensé générer des économies ?

CA NOUS ATTRISTE EADS PERSONNEL SERVICES

EADS Personnel Service est un centre de services partagés, crée depuis 2007, qui opère dans des domaines de l'administration du personnel, paie, gestion des temps retraite et prévoyance....

Le concept d'EPS s'inscrit dans un plan d'amélioration globale de la fonction RH.

Il est destiné à fournir au personnel un service RH, avec un niveau de qualité élevé et réactif.

C'est ce qu'EADS prônait au sujet de la création d'EPS au travers d'une note.

Or, en faisant un constat début 2011, on s'aperçoit un peu partout dans l'établissement, que beaucoup de problèmes liés à la création d'EPS surgissent tels que la disponibilité des équipes EPS pour tout ce qui concerne la gestion des temps, des problèmes sur fiches de paie, ce qui créent un mécontentement et un état de stress supplémentaire chez les salariés.

Suite à ce constat, nous ne jetterons pas la pierre aux salariés d'EPS. Au contraire, ils font tout ce qu'ils peuvent avec les moyens qu'on leur donne.

Pour la CFE-CGC, les disfonctionnements sont liés, essentiellement, dans un premier temps, au manque de moyens humains à EPS et, dans un deuxième temps, au fait que ces personnes ne sont pas suffisamment formées pour répondre aux attentes des salariés.

Nous pensons qu'avec cette prise de conscience, la direction pourra effectivement donner aux salariés un service de qualité élevé et réactif.

Nous ne manquerons pas de faire remonter ces problèmes au directeur des relations sociales EADS car tous les salariés que ce soit d'eurocopter ou d'EPS attendent une issue favorable sur ce sujet sensible.

ACCORD PORTANT RENOVATION DU DOIT SYNDICAL ET DU DIALOGUE SOCIAL

Cet accord, en négociation depuis plusieurs mois, est à la signature.

D'abord négocié au niveau d'EADS, puis décliné dans les B.U. au travers d'une négociation en local, ses impacts sur les salariés seront perceptibles via la représentation syndicale.

Vous serez donc concernés par « effet rebond ».

Cet accord Eurocopter accorde des droits supplémentaires par rapport à l'accord EADS et apportera plus de proximité entre les élus et les salariés. Il norme également les relations entre les militants et leur hiérarchie opérationnelle et permettra des économies sur la fonction syndicale. Il devrait être signé par l'ensemble des organisations syndicales, sauf la CFDT qui n'a pas jugé bon de moderniser le fait syndical à Eurocopter malgré ses discours réformistes...

LES ORGANISATIONS SYNDICALES RECUES PAR LE PDG , LUTZ BERTLING

Après la présentation des vœux par le Président aux représentants du personnel, un certain nombre de questions lui ont été posées. Les réponses du CEO sont très résumées. Nous aurons l'occasion de revenir dessus lors de prochaines communication CFE-CGC où nous rentrerons plus dans le détail des dossiers.

Questions posées par les représentants CFE-CGC

Pouvez-vous nous dire où en est le projet X4 en termes de financement, de répartition entre la France et l'Allemagne, et de répartition sur le développement et l'industrialisation entre EC et ECD ?

Les financements étatiques sont en cours de finalisation. La répartition des charges doit être la suivante :

5-10 % International

8-12% Allemagne

78 – 87% France à répartir entre EC et les sous-traitants de rang 1 (Turboméca, Thalès, etc.)

Sur les financements gouvernementaux, il n'y aura aucun transfert entre pays.

Pouvez-vous nous indiquer quelle sera la localisation d'une éventuelle chaîne X3 ?

Il s'agit d'un concept dont découleront des variantes d'hélicoptère et pas une machine unique et spécifique. Cette technologie pourra être proposée pour des versions de l'hélicoptère X4 ou du futur remplaçant du Super Puma. Dans les deux cas, la chaîne sera positionnée à Marignane.

Le concept de spécialisation des sites et l'abandon de certaines productions ne vont-ils pas à l'encontre de la qualité, « pour bien développer, il faut bien fabriquer » ? La CFE-CGC ne cautionne pas la politique CCAP telle que décrite actuellement.

Sikorsky applique ce modèle et il produit de très bonnes machines, même si l'objectif n'est pas de le reproduire à l'identique. Il est important de concevoir de bons produits techniques. Mais il est encore plus important qu'ils soient compétitifs économiquement.

Quel sera l'avenir de la fonction Customers après le départ de C. Gras ?

Actuellement, aucune décision n'a été prise sur son remplacement. La réorganisation est gelée jusqu'à la prise de fonction du nouveau responsable qui la validera ou pas. Le successeur de C. Gras sera connu au plus tard en mars pour le salon HAI.

Concernant EccoLEAN, une 2^{ème} vague est-elle à prévoir ? EccoLEAN ne saurait être constitué exclusivement d'économie sur les coûts de personnel !!! D'autres sources d'économie existent.

Des métiers spécifiques sont en dangers tels que les contrôleurs qualités, préparateurs etc.

Deux réunions du comité exécutif sont prévues :

- le 24 janvier 2011, pour le bilan financier 2010,
- et les 7 et 8 février 2011, pour la décision de continuer ou pas.

Tout cela sera développer dans les réunions des instances du personnel futures.

Concernant Joséphine, nous savons que le ministère de la défense relance le dossier pour la vente des terrains à la communauté d'agglomération du Bourget. L'affaire est donc relancée, effectivement.

Où en est-on du projet Joséphine ?

Joséphine bénéficie d'un soutien important du gouvernement Français, mais un certain nombre d'éléments restent à finaliser (coût du terrain et subvention). Le lancement définitif du projet est soumis à l'accord du board EADS en raison du montant des investissements.

SYSTEM HAUS versus SYSTEME MAOUSSE

Alors que le projet Joséphine prend (péniblement) corps à La Courneuve, un autre projet, « system haus », avance, lui, beaucoup plus rapidement à Donauwörth. La construction de cette maison des systèmes est entamée et doit « entre autre » accueillir les salariés allemands en provenance d'Ottobrunn. Pourquoi « entre autre » ? Parce qu'un rapide ratio démontre que potentiellement ce bâtiment a des capacités d'accueil supérieures au nombre de personnes déménagées... La fermeture du site d'Ottobrunn est inacceptable, mais au passage, la filiale ECD se dote donc d'une infrastructure BE, moderne, évolutive et surdimensionnée !

Alors que le spectre d'une spécialisation des sites plane sur nos têtes, nous ne pouvons que déplorer, qu'à Marignane, notre BE ne dispose pas de moyens similaires. Un projet est en cours qui devrait être présenté aux organisations syndicales le 9 février. Il est inutile d'arriver au secours de la victoire, cette réunion est prévue depuis longtemps, mais la CFE-CGC attend la Direction au tournant !

Pour la CFE-CGC, les personnels méritent aussi des investissements pouvant améliorer leurs conditions de travail. Ceci passe par des installations et du mobilier neufs, le temps du rafistolage de bâtiments vétustes et de la récupération de vieux bureaux est passé ! Et quel signe d'espoir pour nos équipes si l'activité de développement est confortée à Marignane au travers d'un projet immobilier dimensionnant que la CFE-CGC appelle de ses vœux !

Ne nous leurrons pas, ancrer une activité dans le bassin d'emploi commence par la localisation des activités de développement sur site ! Nos collègues d'outre Rhin l'ont bien compris.

La CFE- CGC exige des moyens équivalents !

La responsabilité du PDG est grande dans le maintien de l'équité au sein du groupe. Pour la CFE-CGC, ceci doit être l'objectif prioritaire de notre dirigeant.

Un vrai projet pour le développement en France doit rapidement prendre corps, la cohésion de notre société est à ce prix ! Donauwörth a son « system haus ». Marignane veut son système maousse !