

Engagez-vous qu'ils disaient...

Ca y est EADS n'a plus de secret quant au moral de ses troupes ! Une fois de plus la presse fait ses titres sur notre Groupe, avec son regard journalistique racoleur. C'est normal, ça fait vendre. Mais pour nous, en regardant les choses au niveau d'Eurocopter, les planches présentées montrent que peu d'employés seraient totalement engagés, loyaux et productifs.

Cette façon de présenter les choses est surprenante surtout au sujet de la loyauté et de la productivité de la grande majorité des salariés qui, rappelons le simplement, travaillent et font tout autant prospérer l'entreprise que les autres.

Peut-on blâmer les 60% de personnes qui attendent pour voir venir, après qu'ils aient connu nombre d'aller-retour incohérents ou inexplicables ?

Peut-on montrer du doigt accusateur les 25% de salariés abusés par le temps et les pièges de la vie en entreprise ?

Peut-on s'étonner des résultats d'aujourd'hui ? Peut-être le ressenti des employés n'est pas confirmé par les chiffres. Il ne faut pas, au moment même où on veut « unir », installer un climat de culpabilisation et de défiance. **Un état d'esprit ne se décrète pas.** Il s'obtient, comme la confiance, après de nombreuses preuves, après avoir pu identifier de nombreux exemples satisfaisants de **la prise en compte, de la valorisation et de l'épanouissement de l'Homme au sein de l'entreprise.**

Dans ce domaine, comme dans d'autres, vouloir nous culpabiliser pour pouvoir nous donner des leçons, comme à des enfants, est à minima absurde, d'autant qu'il faudrait à ce moment là en être digne et à la hauteur.

Cette étude aura le mérite, après avoir « noté » le résultat d'anciens projets, d'en lancer un autre. Après *l'esprit de la conquête*, après *Energy* nous aurons eu *Vital* et aujourd'hui on nous prépare **Shape**, qui sera chargé entre autres choses de combler les lacunes.

Bien sûr Shape ne renie pas le précédent plan, mais sera là pour plus d'efficacité et une meilleure organisation. Il se murmure que grâce à tout ça les « hauts managers » devront **apprendre à déléguer**, et que les « managers intermédiaires » devront **écouter le terrain**. Ca nous paraît du bon sens, tout autant que l'on en tire les bonnes actions.

Lors d'un Comité où les représentants du Personnel ont été convoqués, il a été fait mention de **réduire le nombre de niveaux hiérarchiques**, et regrouper les « petits services » à faible effectifs, toujours pour plus d'efficacité etc., et là nous sommes plus qu'attentifs en la matière, **réduire les niveaux hiérarchiques parallèlement à un plan d'économie** sur les « supports » peut vite devenir anxiogène.

De combien va-t-on **réduire** ces **petits services** ? Que va-t-on faire des personnes en charge de les manager ? Quel sera **l'effectif minimal** par équipe ? Que fera-t-on des **experts** ? Quel accompagnement pour les « **sortants** » ? Autant de questions dont on n'a pas les réponses, forcément ce n'est qu'une ligne sur un power point. Mais derrière tout ça, si cela se faisait, qu'elle serait la vraie réalité des choses. N'oublions pas qu'un plan d'économie est à l'étude, basé sur la « mobilité », les « départs volontaires » avec incitations, etc... Doit-on y voir une **restructuration « soft »** ?

Aussi nous exigeons qu'un expert indépendant soit nommé, conformément à notre demande lors du dernier Comité Européen, pour comprendre **comment Eurocopter s'organise en 2010/2011 pour faire face à la crise.**

Mais au-delà de ces dates nous sommes impatients de connaître les conclusions de l'étude lancée par EADS sur la vision 2020.

En effet d'autres interrogations voient le jour sur l'évolution de notre entreprise à Marignane. Même si notre PDG se veut rassurant sur le sujet à court terme et sans réponse sur un horizon plus lointain, il n'en demeure pas moins que **Marignane subit des transformations et des mutations non négligeables.**

Peu à peu les salariés ont sa sensation de vivre le « glissement » progressif et unilatéral de leur entreprise vers plus de services et d'engineering au détriment du reste.

Peu à peu naît en eux la crainte de voir s'effiloche le résultat du travail de milliers et de milliers d'hommes et de femmes, qui les auront précédés, pour en laisser à d'autres les fruits.

C'est pourquoi les Salariés sont inquiets, ils veulent continuer à faire grandir les ailes françaises alors qu'ils ont le sentiment que certains n'ont de cesse de les rogner.

Bien sûr de beaux discours se font entendre ça et là, sur la pérennité des sites, l'importance d'une industrie française forte, etc. **De beaux discours que l'on aimerait vivre au quotidien.** Ça dépend de **l'engagement de tous.** Engagement ? Oui, mais **pas seulement des Salariés,** mais de tous, **Direction, Actionnaires, Etat, Région, ... et si on en parlait à Gallup ?**

Force Ouvrière appelle la Direction à plus de transparence et d'information. Il ne serait pas souhaitable qu'un climat de défiance s'installe sans raison réelle. Nos préoccupations ne sont que conditionnelles, mais fondées sur le ressenti des salariés que nous rencontrons. Force Ouvrière, comme première force syndicale engagée, défendra les intérêts légitimes des Salariés, de Tous les Salariés, et ne manquera pas de vous tenir informé de toutes évolutions.

Marignane, le 16 Novembre 2009

FORCE OUVRIERE Eurocopter établissement de Marignane

Aéroport Marseille Provence 13725 Marignane Cedex
☎ 57455 / 57607 Fax : 04.42.75.32.64 @-mail : marignane@fo-eurocopter.com

www.fo-eurocopter.com