

Les Services Partagés

Petit à petit les « Services Partagés » se sont invités dans le paysage d'Eurocopter, chacun à sa manière... Qu'en est-il réellement ?

Nous avons vécu successivement l'externalisation - car il faut bien employer ce mot - des activités RH, Finance et Comptabilité, Formation, Financement de ventes, Recrutement et pour finir des Achats généraux (EGP). Il se murmure d'ailleurs « dans le milieu autorisés » que certains en prévoient d'autres encore.

Pourquoi? Parce que la Direction générale attend d'une part de ces services partagés des réductions de coûts, des gains de productivité et de fait, des économies. Et d'autre part, une harmonisation des process et une optimisation des ressources. Ceci devrait, bien entendu se faire en douceur, sans vague ni remous, comme sur les planches « Power point » sur lesquelles on démontre à l'aide de beaux graphiques d'alléchants résultats.

Malgré les assurances de nos dirigeants locaux, avec lesquels nous avons pu, par le dialogue et la concertation, améliorer les conditions de transfert des salariés impactés, **nos craintes sont multiples** : perte d'autonomie d'Eurocopter, le devenir des salariés impactés à moyen et long terme, présence sur le site de « cousins » aux statuts différents...

C'est parce que nous n'avons jamais pu avoir ni vision d'ensemble, ni garanties nécessaires pour les salariés concernés **que nous avons été amenés, dès l'origine, à voter CONTRE les services partagés.**

Six mois après la mise en place d'EGP (globalisation des services Achats Généraux), l'expérience semble nous donner raison. La situation est incohérente et le devenir des salariés reste flou :

- Quant aux entretiens annuels et/ou aux rattachements différents entre les salariés des divers pays qui impactent les **AI et les promotions.**
- Quant à **l'équité de traitement** des salariés selon les différentes BUs et les pays où il n'y a pas encore d'harmonisation des contrats de rattachement.
- Quant aux **conventions CE** qui sont en attente du fait de la Direction (impacts non négligeables pour le salarié anciennement Eurocopter).

Quant aux bénéfices escomptés pour Eurocopter, là encore, c'est le flou absolu :

- Recours à l'intérim et/ou sous-traitance pour accomplir les activités restant chez à EC après prise en charge des activités dites « stratégiques » par EADS.
- Procédures mal adaptées à nos besoins rallongeant le cycle de décision.
- Relations managériales difficiles avec les clients internes.

Dans cet environnement, les « opérationnels » ne sont plus en mesure de gérer les priorités 2010 ni de définir leur MBO.

Pour Force Ouvrière, même si la Direction reste désespérément optimiste, même si elle nous explique qu'il s'agit de difficultés temporaires liées à la complexité du projet à mettre en place, **les problèmes existent, rien ne sert de les nier.**

Aussi, Force Ouvrière demande des réponses rapides aux problèmes soulevés ainsi qu'un bilan sur les services partagés. La Direction le doit aux salariés. Si le succès des services partagés passe par l'implication et la motivation du top management, la transparence et la communication, il doit aussi passer par la réelle prise en compte des préoccupations du personnel concerné.

Marignane, le 22 février 2010

FORCE OUVRIERE Eurocopter établissement de Marignane