

## Shape : C'est votre avenir...

Depuis septembre, nos dirigeants nous ont petit à petit présenté le futur plan d'Eurocopter. La direction développe **Shape** qui, tout en reconnaissant les effets bénéfiques de Vital, corrige certains aspects, prépare l'avenir du groupe.

Shape est un plan pour faire face à la crise. Nos dirigeants ont trouvé **cinq crises**. Le marché, la concurrence, le Tigre/NH90, la compétitivité et la structure. Des aspects sont plus ou moins « subits » par Eurocopter, d'autres peuvent faire l'objet de « leviers » pour en atténuer les effets négatifs.

Une chose est sûre, Shape aura des retombées sur le quotidien des salariés. La Direction veut **investir pour l'avenir**, en lançant de nouveaux programmes. Dès lors plusieurs solutions s'offrent à elle comme : Trouver des capitaux externes, avoir des ressources venant d'EADS, augmenter notre chiffre d'affaire ...tout en étant plus performant, faire des économies, etc.

Finalement de toutes les solutions envisageables certaines seront privilégiées par rapport à d'autres comme : **Créer des services, faire des économies et s'améliorer**.

- **Le module Invest de Shape**, concernant l'investissement pour de nouveaux programmes ou services générera **390 nouveaux postes d'ici à fin 2011**. Localisés en France et en Allemagne, 250 pour la fonction d'ingénierie, et 140 pour les supports et services.

- **Le module Save de Shape** prévoit que les économies passeront par l'adéquation des stocks à la production et sur des coûts. Si l'on peut voir le périmètre sur les stocks, celui des coûts est plus délicat. Il y a les coûts d'exploitation (OPEX), mais aussi celui des « emplois ». C'est la fonction d'**Eccolean**.

Le périmètre d'Eccolean concernant les salariés peut être schématisé comme étant « *ceux qui ne sont pas en relation directe avec l'hélicoptère* ».

- **Il est donc prévu, sur les effectifs « inscrits »** en France et en Allemagne, **une réduction de 400 postes** d'ici Avril 2011. Cette réduction devant se faire par le biais des départs à la retraite, de l'érosion naturelle, de la mobilité interne, de « turn over » et de mesures volontaires. 80% de l'objectif devant être « sécurisé » fin 2010.

**Pour Force Ouvrière plusieurs questions se posent** en fonction du déroule-

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**

ment des opérations décidées par la direction. Ainsi avons-nous abordé nos préoccupations en Comité Central d'Entreprise et Comité Européen. Force est de constater que certaines réponses ont été claires, ...d'autres plus évasives.

Nous avons eu confirmation que les mesures feraient appel au **volontariat**. Dès lors notre interrogation est de savoir ce qui se passerait si les volontaires étaient moins nombreux que prévus.

Nous avons bien compris que les 390 postes d'Invest devaient, en priorité, être proposés aux salariés occupants 400 postes supprimés par Eccolean. La question posée est celle de **l'adéquation des effectifs**, même si la formation, l'enthousiasme et l'implication des salariés permettraient via **Compass** une mobilité réussie, nous sommes soucieux de celles et ceux qui ne pourraient pas y parvenir.

Ainsi concernant cette restructuration, **nos dirigeants ont continué à affirmer qu'à ce jour ce n'était pas un plan social**. Cependant dans le cas où les objectifs n'étaient pas atteints ils se réservaient le droit de recourir à des mesures supplémentaires.

- **Pour les effectifs intérimaires concernés par Eccolean**, la réduction atteindra 75% par rapport à la fin de l'année 2009.

**Pour Force Ouvrière**, les intérimaires ont et continuent à apporter par leur travail de la richesse à notre groupe. Il convient donc, dans les rapports d'Eurocopter avec eux d'ajouter aux chiffres une composante et une compréhension plus humaine.

La direction a lancé une concertation avec les Organisations Syndicales pour les mesures d'accompagnement. A ce stade nous ne pouvons présager du résultat concret. Cependant **il ne saurait être question pour Force Ouvrière de cautionner des processus qui génèreraient un mal être pour les salariés**.

- **La partie de Shape liée à l'amélioration (Improve)** est lié au CCAP (Processus d'analyses des compétences clefs) des secteurs ET, ED et ES. Cette présentation a soulevé de nombreuses interrogations.

**En effet pour Force Ouvrière ce « partage » des responsabilités** entre les composantes historiques du groupe ne semble pas à première vue rassurant. Certes tout ne peut être du ressort d'EC Marignane dans la mesure où il est convenu de faire une entreprise européenne.

Mais il est hors de question de mettre en péril notre existence en tant que **créateur d'hélicoptère**. Il ne saurait être question de devenir un équipementier, il en va de l'emploi de tous. **Si l'on voit bien un « duopole » dans l'activité pales, pourquoi ne pas le voir dans celui des structures ?**

- **Concernant le CCAP du BE, Force Ouvrière est attentive** dès que l'on parle de le rationaliser sur un site unique. La direction sur ce point, consciente des réticences, admet qu'elle doit affiner son plan avant de s'engager plus avant. **Force Ouvrière dit « Attention ne touche pas au BE en France ! ».**

- **Concernant le CCAP Support et Services (S&S)** nous sommes tout aussi circonspects. Vouloir se rapprocher du client semble une bonne chose en soit, mais bien souvent il n'est pas précisé dans quelle structure, avec quel contrat. On parle de « pays à bas coût », d'entités dédiées et de développer des ressources locales sans plus d'explications. **Force Ouvrière est vigilante** sur les conséquences du développement d'une telle pratique.

Pour toutes ces raisons, nous avons demandé une présentation détaillée par direction. Nous ne laisserons pas se dégrader, ni notre compétence, ni notre savoir faire, il faut que tout le monde en soit réellement conscient, il est question de l'emploi régional et du notre. **Les salariés ne pourront l'accepter et nous mettrons tout en œuvre pour que l'on conserve des salariés et un hélicoptériste français.**

- **Concernant les modules d'engagement et de simplification (Simplify)**, là aussi quelques interrogations subsistent malgré nos demandes. Nous affirmons que **l'engagement, comme la confiance, ca ne se décrète pas, ca s'obtient**. C'est un long processus qui, et le passé récent l'a prouvé, est difficile à obtenir mais facile à perdre.

Tout ce qui touche l'Humain ne peut se décréter du haut de son perchoir, il faut établir un contact, avoir réellement envie de le faire, on ne peut impunément se forcer à jouer un personnage. Ca se voit, on perd sa crédibilité. On ne se force pas à être un manager, un communicant, il n'y a pas de honte à ne pas l'être. C'est comme ça, chacun a son domaine d'excellence, aux RH de le trouver et de l'amplifier. Rien ne sert à vouloir faire d'un percheron le vainqueur du prix d'Amérique. Bien souvent on a plus besoin d'un « Camargue » courageux et travailleur que d'un pur sang capricieux.

De même simplifier semble possible. Mais là où le bât blesse, c'est qu'une fois de

plus l'affaire a été sous traitée... à deux entreprises internationales (BOOZ et BCG). C'est à croire que les compétences européennes ne sont pas dans ce domaine appréciées de nos dirigeants.

Grande nouvelle, ces messieurs ont pondu les résultats : il faut plus d'autonomie pour les différents sites, plus de pouvoir décisionnaire pour les managers de n-2 à n-5, rapprocher le management de sa base, simplifier les processus et procédures... Une révolution ? Pas vraiment du bons sens tout simplement. On s'étonnera toujours de ce que cela n'ait pas déjà été fait, il est vrai que la vie est un éternel recommencement...

**Mais prenons garde à vouloir « dégraisser » de tomber sur un os !** Le projet « span of control » qui s'attaque à la gestion managériale en réduisant le nombre de niveaux hiérarchique et en supprimant les « micro-structures » d'un maximum de 5 personnes risque d'accroître le mécontentement et la déception tout en posant le problème du reclassement de la hiérarchie ainsi affectée.

**Ce plan selon la direction devrait répondre financièrement aux préoccupations du moment: la sortie de crise pour Eurocopter et s'aligner sur la vision 2020.**

**Pour Force Ouvrière, son contenu pose des interrogations. Nous restons plus que vigilants car il est question aujourd'hui, au travers des économies et du CCAP, non seulement de l'avenir du groupe mais surtout de celui de ses salariés. N'y a-t-il pas d'autres solutions ?**

**Cautionner tel ou tel choix reviendrait dans un futur plus ou moins proche à remettre en question les équilibres initialement décidés à la création d'Eurocopter. Ce qui ne serait être compréhensible par celles et ceux qui auront contribué par leur travail, et parfois sacrifice, à la création du groupe.**

**Comme l'ensemble des Salariés d'Eurocopter, Force Ouvrière, attend de voir dans Shape un programme basé sur la justice, l'équité et la responsabilité, à même de conforter pour les années futures le savoir faire et l'activité de tous et non pas un simple outil de rationalisation des ressources.**

**Marignane, le 5 mai 2010.**