

Préambule sur échanges entre Safran et Thales

Déclaration CFE-CGC sur les échanges d'actifs entre Safran et Thalès.

Motion des élus du CCE sur les échanges d'actifs entre Safran et Thalès : « Les élus du CCE demandent quel est le périmètre impacté par les échanges entre Thalès et Safran (périmètre figé selon les déclarations des actionnaires et du PDG de Thales) ainsi que la vérification que cela n'aura pas d'impact sur le plan d'adaptation de TAV »

Réponse de la direction : Il faut faire notre plan, si des adaptations sont nécessaires, elles seront faites ensuite.

Vote de la motion : 12 POUR (CFDT, CGT, CFE-CGC) : unanimité

Commentaires CFDT :

La Direction crée le Plan d'Adaptation du Plan d'Adaptation de Thales Avionics : le PAPATA ! Où va-t-on ? La Direction préfère réparer les erreurs que ne pas les commettre !

La CFDT lance un appel : le périmètre étant figé, il est urgent de poser le crayon et de vérifier que les actions en cours ne pénaliseront pas durablement une entreprise convalescente. La CFDT invite les OS représentatives de TAV à s'associer à une demande officielle à leur PDG.

Pour la CFDT, pas question que les actifs, objet des discussions en cours, restent passifs devant l'omerta décrétée par des décideurs jouant avec leur sort !

1. Réponses complémentaires aux questions des élus

1.1. Intervention de Christian BERNARD sur la fonction qualité

Est-ce que l'organisation qualité future est impactée par les échanges entre Thalès et Safran ?

G. Baruchel ne souhaite pas que l'on réponde à cette question

Enjeux de la nouvelle organisation ?

Compétitivité, Centralisation fonction qualité en terme de management et décentralisation sur site

Rôle du responsable qualité dans les équipes IPT ?

Mise en place des plans

Support et coaching du référentiel, ajustement du référentiel

Audits, acceptations des revues

Conséquence sur les effectifs ?

Effectifs au 31/12/2010 : 150 personnes

Effectif prévisionnel au 31/12/2011 : 139 personnes

Quelles sont les raisons qui permettent de supprimer 11 postes dont 5 au Haillan ?

Management centralisé

Moins de reporting interne qualité

Synergie entre les personnes d'un même site

Baisse d'activités

Arrivée de 11 postes qualité de Thalès SA, sont-ils touchés par le plan ?

Le plan est prévu sans tenir compte de l'évolution du périmètre.

→ **CFDT : le PAPAPATA n'est pas loin !**

Suppression de 3 postes sur Valence alors qu'un poste vient d'être créé ?

Besoin de renforcer certaines compétences, départ en retraite prévu

Alternatives proposées par les élus du CCE (utiliser les effectifs de la qualité sur d'autres tâches : déploiement référentiel, déploiement Chorus II) non prises en compte

Cela fait déjà partie de la tâche des qualitatifs

Suppression du poste satisfaction client ?

Activité reprise par le Directeur Qualité

1.2. Intervention de Norbert DUBOST sur le projet de création du CCI

Enjeux de cette nouvelle organisation ?

La mise en commun des activités industrielles permet des économies de structure

La mise en place des bonnes pratiques sera plus facile

Le pilotage des fournisseurs sera plus facile (moins d'interlocuteurs)

Cela contribuera à une amélioration des coûts de production

Engagement de résultat ?

24 postes supprimés. Globalement le plan de d'adaptation permettra de gagner en marge de l'ordre 1% du CA, sans effet quantifiable sur le CEP/COP ni sur la compétitivité de nos offres !

Les taux horaires seront-ils identiques sur chaque site ?

Non car ce ne sont pas les mêmes technologies et activités.

Réduction importante des effectifs mais la charge ne diminue pas ?

C'est possible, il n'y aura pas de surcharge grâce à la mutualisation

→ **CFDT : affirmation sans élément permettant d'évaluer la charge de travail des salariés « mutualisés ».**

Intérêt de mutualiser la fonction MPF ?

C'est une fonction mutualisable car les fournisseurs travaillent pour plusieurs sites, si gros problème, le MPF est épaulé par les managers industriels

Difficulté pour les MPF car les interlocuteurs industriels (logisticien,...) ne seront plus à proximité

La proximité n'est pas nécessaire : les informations seront dans SAP et les interlocuteurs peuvent communiquer entre eux directement.

→ **CFDT : la direction espère que le dégraissage des fonctions support de prod n'affectera pas la qualité. Mais, dans le dimensionnement, elle n'a pas copié les bonnes pratiques des sites industriels de TAV.**

1.3. Intervention de Alain BOURSIER, directeur des opérations

Fonctionnement avec DIEHL ?

Point fait tous les mois pour traiter les problèmes de développement ou industriels.

Clarification des différents intervenants dans les projets

Partie induite par DIEHL dans nos écarts NRC

Tout n'est pas dû à DIEHL, la contractualisation n'était pas bien définie et connue par les centres de compétences. A l'avenir, DIEHL sera traité comme les autres fournisseurs ;

Sous-traitance dans les centres de compétences ?

Il restera ~ 200 ETP à M&F et ~50 ETP à CKT

Evolutions des charges d'ici septembre ?

A320 Néo (moteurs et un peu d'avioniques) : attente de la sélection (commande de vols, visus)

Mirage 2000 Inde (si pas de décision, cela s'arrêtera fin juin)

L'évaluation fine des charges A400M a-t-elle un impact sur l'augmentation des personnes à M&F

Pas de remise en cause des 50 postes prévus

Diminution des postes développement alors que les affaires ne sont pas terminées, quelle est l'urgence ?

On est dans une GAE, donc il ne faut attendre si il y a des opportunités de départ

Beaucoup de programmes bientôt terminés, restent A350 et A400M

Les obsolescences ne vont-elles pas apportées de la charge ?

Non, mais par contre on va être obligé d'augmenter nos stocks stratégiques.

Les charges conjoncturelles montrent une sous-charge qui peut s'avérer être une surcharge rapidement ?

Ce n'est pas nouveau comme processus, cela a plutôt été proche de la réalité dans le passé.

Pour Mirage 2000 Inde, cela correspond au fait que l'on ne sait pas dire quand cela va démarré pas avant 2012 sinon plus, donc quand la charge globale sera en baisse.

SI reprise de l'aéronautique, augmentation du CA et donc besoins de fonctions support ?

Le schéma actuel (passage de 36 à 38 avions) demandera éventuellement une augmentation de personnel dans les lignes mais n'impose pas d'augmentation de structure accompagnatrice.

Situation avec Tests & Services

Situation difficile car la prestation de support n'est pas conforme à l'attendu

La réalisation de nouvelle génération de bancs n'avance pas (problématique de pérennité)

Diminution du nombre de postes Achats alors dans travaux GPEC niveau stable

Efficacité de fonctionnement et d'organisation et évolution du panel fournisseurs

Séparation des achats ASW du reste des achats

Réflexion en cours non terminée

Nécessité de connaître le nombre de postes par site pour que les CE se prononcent

Non, les CE se prononceront sur le même projet que le CCE

Equilibrage de charge entre Valence et La Brelandière

8 postes concernés basculant de Valence vers La Brelandière

Fiches métier pour la mobilité professionnelle et impacts du plan incohérents

Les tendances évoquées sur intranet sont des tendances de fond (long terme), non liées à des problématiques de plan de charges (court terme)

→ **CFDT : que les salariés qui travaillent sur leur plan de carrière le notent : dixit la RH, les tendances d'évolution des métiers TAV devraient devenir correctes dans plusieurs années ! Qui a dit « pataquès » ?**

Commentaires CFDT :

→ **La direction souhaite étendre les métiers impactés car les affectations salariés – métier ne seraient pas correctes ! L'envie dévastatrice de la Direction n'a pas de limite !**

→ **A aucun moment la direction n'aborde les conditions de travail des salariés qui devront faire mieux ce que d'autres, plus nombreux, faisaient !**

La CFDT rappelle que la direction a une obligation de résultat quant à la santé de ses salariés. Ces multiples ré-organisations parallèles ne précisent pas la charge cible de chacun alors même que les conditions de travail actuelles sont très stressantes et l'ambiance anxieuses !

2. Information /consultation sur l'apprentissage

- 201 apprentis et 60 contrats de professionnalisation dont 31% femmes
 - ce taux est supérieur à celui du nombre de femmes dans l'entreprise car moins d'embauches dans les métiers dans lesquels il y a des alternants
 - augmentation du nombre de contrats d'alternance
 - diversité des niveaux accueillis
- Actions renouvelées
 - Diffusion des meilleurs cv et des jeunes en fin de parcours
 - Veille sur l'embauche des jeunes présents (8 embauches alternants, 16 stagiaires fin d'études)
 - Effort maintenu sur l'embauche des femmes
 - Journée « apprentis » rencontres organisées régulièrement sur les sites
 - Forum « stagiaires » et alternants le 3 juin
 - Bilan régulier / annuel avec les Représentants du Personnel
- Suivi des objectifs 2010
 - Maintenir 3% des effectifs => OK 3,98% d'apprentis
 - Créer un support pour maîtres d'apprentissage => en cours
 - Maintenir relations avec écoles => OK participation à 18 forums
 - Améliorer le nombre d'alternants embauchés => OK 5 en 2009, 8 en 2010
- Taxe d'apprentissage
 - Taux de 3,98% mais avec les doctorants et les VIE : proche de 4,37%
 - Taxe = 0,5% Masse Salariale

Vote : 8 POUR (CFDT, CFE-CGC), 3 ABST (CGT)

➔ la CFDT demande à comprendre pourquoi les femmes en apprentissage ne souhaitent pas s'engager dans TAV.

3. Information / consultation sur l'évolution de l'emploi et des qualifications pour 2010

Evolutions des qualifications

Etablissement	Actifs 31/12/2009	Actifs 31/12/2010
La Brelandière	258	251
CSC	411	408
Le Haillan	969	945
Meudon la forêt	514	546
Toulouse	823	834
Valence	571	580
Vendôme	485	469
TOTAL	4 031	4 033

148 entrées, 146 sorties

Evolutions des qualifications

Administratifs : -10

I/C : +80

Maîtrise : +4

Ouvriers : -23

Techniciens : -39

Vote : 3 POUR (CGT, CFE-CGC), 6 ABST (CFDT)

➔ CFDT : A l'image d'Alcatel, TAV poursuit sa route vers le « fabless » (usine sans production). Attention à ne pas diverger vers un laboratoire de produits aux limites de la technologie : chers à mettre au point (dépassement des études) et à industrialiser (rapport CEP/COP supérieur à 1).