



# Compte-rendu de la Commission Anticipation TED Du 9 avril 2010

Régulièrement, depuis la signature de l'accord d'anticipation du 23 novembre 2006, cette commission se réunit pour faire le point sur tous les mouvements d'effectifs dans les sociétés TED et Trixell. Toutes les organisations syndicales sont représentées ainsi que tous les services RH des établissements de RFM Thonon, RFM Vélizy, XRIS Moirans et Trixell Moirans.

L'ordre du jour de cette réunion a été élaboré à la fois par la partie RH, mais aussi par l'apport de questions (non sans difficultés) de la part de la CFDT et de la CGC :

- Présentation des effectifs 2010 et suivi des mouvements entrées-sorties faits, en cours et prévus,
- Synthèse des différents mouvements réalisés sur chacun des sites,
- Actions d'accompagnement mises en place pour transférer les compétences des collaborateurs partant en retraite en 2010 et occupant des postes clés,
- Présentation des actions en cours d'identification des postes critiques (hors départs à la retraite) et des moyens adaptés de transfert de compétences,
- Réflexion et débats autour des modalités d'application de l'accord d'anticipation,
- Autres points à discuter : impacts sur les effectifs de l'accord temps partiel senior, modalités d'accompagnement lors de changement de poste, impacts des EAA sur la gestion des effectifs...

Avant d'aborder l'ordre du jour, la CGT a fait une déclaration, distribuée sous forme de tract le midi. Elle remet en cause le fonctionnement de la commission et demande que TED s'inscrive dans le chapitre 3 de l'accord alors que pour l'instant nous sommes dans le chapitre 2.

## Qu'en est-il exactement sur le fonctionnement de cette commission ?

L'accord d'anticipation a été signé par toutes les organisations syndicales pour éviter tous les plans sociaux que nous vivions à l'époque en cascade dont on connaît les conséquences sur l'emploi.

Cet accord est composé de 4 chapitres :

- Chapitre 1 : les mesures à court terme pour faciliter l'accès à la retraite ;
- Chapitre 2 : Mieux anticiper par une gestion prospective des ressources humaines ;
- Chapitre 3 : Faciliter l'adaptation par le recours, si nécessaire, à une gestion active de l'emploi ;
- Chapitre 4 : Dispositions finales, périmètre de l'accord et formalités de dépôt.

Quelles sont les différences entre les chapitres 2 et 3 ?

**Le chapitre 2** : que dit son préambule ?

*« Les évolutions de la conjoncture, les mutations des entreprises et des marchés sont générateurs d'ajustements qualitatifs et quantitatifs en terme d'emploi.*

*L'anticipation de ces changements, le développement du dialogue social, le partage de l'information sur ces transformations avec les salariés doivent concourir à la construction d'outils mis à la disposition du personnel pour sécuriser un parcours professionnel. La notion de prévention est un axe majeur du présent accord. Anticiper c'est se mettre en situation d'identifier des dangers possibles, d'en prévoir les conséquences, de saisir les opportunités envisageables qui se présentent. »*

Quels sont les grands thèmes de ce chapitre 2 ?

- Informer et permettre à chacun de préparer son futur professionnel ;
- Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel, basée sur le volontariat ;
- Développer la formation ;
- Renforcer la politique territoriale.

Ce chapitre 2 est difficile car nous sommes dans la prospection des futurs départs à la retraite ou des mutations. Il est basé sur le volontariat, et cela demande donc une connaissance approfondie des métiers. La formation prend une part importante dans la reconversion professionnelle : à Vélizy, des salariés sont actuellement en formation pour devenir techniciens d'essais avec à la clé un diplôme. A Thonon, des personnes ont également suivi une formation de mécanique sur commande numérique et d'autres ont fait des VAE. A Moirans, une personne a fait une formation lourde de reconversion.

Autre difficulté : la prospection demande pour certains métiers une transmission du savoir-faire en biseau ou par un relevé des connaissances sous forme papier, audio ou vidéo.

Depuis le début, la CFDT a œuvré pour que cela soit ainsi. L'outil mis en place par la Direction, est « Cordée », où nous avons été très attentifs, d'une part à son fonctionnement, d'autre part à ce que les espaces « cordés » soient suffisamment accessibles par le personnel et discrets dans leur fonctionnement dans tous les sites. La Commission anticipation n'est pas « Cordée ». La seule qui soit officielle est celle qui est dans l'accord, et qui se situe au niveau du Groupe. A TED, c'est une commission de travail qui est en lien avec la Commission centrale Thales et la CFDT s'y réfère en permanence.

**Si vous n'êtes pas volontaire et que la Direction vous propose une mobilité contre votre gré, n'hésitez pas à contacter la CFDT !**

### **Le Chapitre 3 : que dit son préambule ?**

*« En concertation avec la Commission Centrale et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, une démarche structurée de gestion active de l'emploi (GAE) pourra être mise en œuvre dans une société du groupe en cas de difficultés économiques prévisibles associées à de nouveaux besoins de compétences, ou encore en cas de risque de rupture technologique de nature à entraîner des effets sur l'emploi de certaines familles professionnelles. Lorsqu'une société s'inscrira dans le cadre d'une GAE pendant une période déterminée le dispositif sera présenté par l'entreprise lors de l'ouverture du livre IV. La société ne pourra mettre en œuvre une procédure Livre III avant la fin de cette période qu'en cas d'existence d'une situation nouvelle susceptible de dégrader les éléments constitutifs de l'équilibre économique de l'entreprise défini par le Livre IV ou en cas d'insuffisance de résultat constaté dans l'application de la politique GAE selon les critères présentés en CCE. La sortie du dispositif de GAE n'interviendra dans ce cadre, avec un préavis de trois mois, qu'après information/consultation du CE concerné. Dans le même temps, l'information sera portée aux Délégués Syndicaux Centraux et la Commission centrale anticipation sera également informée des motifs justifiant la décision. »*

Quels sont les grands thèmes de ce chapitre ?

- Des formations de reconversions lourdes ;
- Mises à disposition sans obligation permanente d'activité ;
- Rachat d'années d'études et d'années incomplètes ;
- Le recours au temps choisi ;
- La mobilité interne accompagnée par Forum Opportunités ;
- La mobilité externe avec deux modalités possibles.

Ce menu n'est pas à la carte, mais à prendre dans son intégralité.

Ce chapitre 3 s'inscrit pleinement lorsque l'entreprise ou l'établissement traverse une difficulté structurelle (qui s'inscrit dans la durée) sur le plan économique ou une mutation technologique qui oblige l'employeur à diminuer les effectifs d'une manière importante.

Lors de la présentation du SBP 2010-2012 par la Direction Générale de TED au CCE (voir Echo du CCE du 20 janvier 2010), la CFDT avait été choquée sur la dégradation de l'emploi à XRIS Moirans et nous avons alors envisagé d'aller dans une démarche du chapitre 3 de l'accord. Depuis, la situation économique de tous les établissements s'est améliorée. Dans certains secteurs, il faut même embaucher (voir détail ci-dessous). Des dérogations CDI sont en attentes de validation par le Groupe. Il faut donc être très prudent et le chapitre 2 de l'accord permet aujourd'hui d'ajuster les effectifs à la charge.

### **Présentation des effectifs 2010 et suivi des mouvements entrées-sorties faits, en cours et prévus,**

#### **Pour RFM Vélizy :**

- Retraites : 9 dans les services supports sur 18 départs identifiés ;
- Mobilités : en mars, il y a eu 2 mobilités internes des services supports vers la production, 7 mobilités vers le Groupe ainsi qu'une mobilité interne aux services supports. 13 Collaborateurs suivis par les RH souhaitant une mobilité Groupe ;
- Détachements : 3 pour 6 mois (2 dessinateurs, 1 informaticien) ;
- Intérimaires au 30 mars 2010 : 46 dont 4 remplacements (14 essais spatiaux, 10 montage et habillage spatial) ;
- Recrutements : 6 postes à pourvoir (techniciens d'essais au spatial et monteurs habilleurs).

#### **Pour RFM Thonon :**

- Retraites : 8 départs dans les services supports sur 16 départs identifiés ;
- Mobilités : 1 mobilité support contrôle de gestion vers XRIS au 1er avril, 2 mobilités supports (Ingénierie process et la direction technique) vers la production effectuée en début d'année ;
- Départs naturels : un responsable contrôle de gestion au 16 avril (remplacement par un candidat Thales) et un Technicien logistique au 31 mai ;
- Détachement : un technicien process détaché à Trixell ;
- Intérimaires : 34 intérimaires qui se répartissent en 29 directs de production (16 en fab amont et 13 en fab aval) et 5 supports ( Codif, GDT, Contrôle d'entrée, Antenne commerciale) ;
- Recrutement : le remplacement "Responsable contrôle de gestion ".

#### **Pour XRIS Moirans :**

- Retraites : 2 opérateurs et 2 supports ;
- Mobilités : 8 mobilités vers Trixell ou la BL et une vingtaine de mobilités internes liées à une nouvelle organisation entre la Direction Industrielle et la DTP
- Détachements : 1 jusqu'à fin 2010 avec une mobilité chez Trixell en janvier 2011 (Technicien R&D)
- Intérimaires au 30 mars 2010 : 48 dont 5 remplacements et 41 en production
- Recrutements en production : diverses dérogations sont demandées pour effectuer des embauches externes.

#### **Pour Trixell Moirans :**

- Mobilités : 7 mobilités internes en provenance de XRIS ;
- Détachements : 4 en cours dont 2 XRIS et 1 RFM Thonon ;
- Intérimaires au 30 mars 2010 : 33 dont 11 en remplacement ;
- Recrutements : 9 postes pourvus en CDI depuis le début de l'année. Il reste 5 postes à pourvoir (3 I&C, 1 Tech, 1 Opé).

**Actions d'accompagnements mises en place pour transférer les compétences des collaborateurs partant en retraite en 2010 et occupant des postes clés,**

**Pour RFM Vélizy :**

Parmi les 18 personnes partant en retraite en 2010, 5 ont été identifiées comme occupant des postes clés.

- Un ingénieur maintenance qui part en juillet : une capitalisation des compétences par la création d'une base de documentation de données depuis un an ;
- Un technicien mesure à froid qui part en septembre : transmission des compétences en biseau avec un technicien recruté pour le poste depuis 6 mois ;
- Une opératrice habillage Hyper qui part en décembre : organisation de la polyvalence dans l'atelier avec formation au poste de travail ;
- Un technicien d'essai qui part en octobre : biseau avec un apprenti depuis deux ans qui sera embauché à l'issue de son apprentissage ;
- Un technicien contrôle qui part en décembre : biseau depuis 6 mois avec un collègue qui reprend son poste.

**Pour RFM Thonon :**

Parmi les 18 personnes partant en retraite en 2010, 4 ont été identifiées comme occupant des postes clés.

- Un technicien logistique qui part en octobre : transfert des compétences en biseau avec un autre technicien logistique ;
- Un opérateur de traitement de surface en laboratoire qui part en janvier : transmission des compétences par la méthode de transfert en biseau avec un autre technicien ;
- Un opérateur tourneur traditionnel qui part en février : recrutement externe prévu, intérimaire actuellement ;
- Un contrôleur de gestion qui part en avril : biseau déjà en place sur 3 mois avec le remplaçant.

**Pour XRIS Moirans :**

Parmi les 8 personnes partant en retraite en 2010, 2 ont été identifiées comme occupant des postes clés.

- Une opératrice soudure Alu qui part en juin : mise en binôme avec un salarié. Un interview de transfert de compétences est prévu en mai ;
- Un technicien de soudage par point qui part en décembre : transmission des compétences en biseau avec un technicien.

**Identification, capitalisation et transfert des compétences de l'entreprise**

Après la signature de l'accord, la Direction avait mis en place « TED Age » pour étudier le transfert des compétences, avoir une cartographie des métiers, des postes critiques et des prévisions de départs en retraite. C'est Jean-Luc Berger qui nous avait présenté la méthodologie et la traçabilité pour effectuer ces transmissions. Il va bientôt partir en retraite, et d'autres personnes vont devenir les référents dans les établissements : Bruno Commère à Trixell, Patrick Chatel à XRIS Moirans, Michel Goldenberg à RFM Thonon et Philippe Denis à RFM Vélizy.

Ils auront en charge les identifications des postes clés dans les quatre établissements, le transfert du savoir et des compétences ainsi que la formation de formateurs.

**Conclusion :** pour la CFDT, tout n'est pas parfait. Depuis novembre 2006, nous expliquons et accompagnons des salariés dans leur parcours professionnel. Le chapitre 2 de l'accord répond à ces demandes. A chacune des réunions, les membres CFDT et CGC ont posé des questions, apportent des idées dans le débat. Depuis le début, la CGT se place dans la contestation sans apporter d'éléments. Elle assigne la Direction en justice pour demander l'application du chapitre 3.

Le CCE de TED a demandé une expertise par le cabinet SECAFI pour examiner le SBP 2010-2012. Nous verrons à ce moment là quelle démarche entreprendre, s'il faut garder l'application du chapitre 2 ou s'il faut aller sur le chapitre 3.

Vélizy, le 15 avril 2010