

**SECTIONS SYNDICALES CFDT
THALES SYSTEMES AEROPORTES SA**

Compte Rendu du CCE du 1^{er} décembre 2011

□ **SITUATION ECONOMIQUE DE TSA**

Avec l'entrée en vigueur du contrat Mirage 2000 Inde et la notification de la MCO Rafale France, les **prises de commandes 2011** devraient dépasser 1700 M€, **très largement au-dessus du budget** prévisionnel. Le **chiffre d'affaires** devrait être **légèrement inférieur au budget**, notamment du fait de l'accord trouvé avec le client sur l'affaire MELTEM. Néanmoins, le résultat est prévu en ligne avec le budget. En conséquence, sauf catastrophe de dernière minute, l'accord d'intéressement devrait produire effet au titre de l'exercice 2011.

Les coûts de non qualités affaires (NQC 4) s'élevaient à 45 M€ à fin octobre et sont attendus en ligne avec le budget.

La direction a annoncé que, du fait d'une modification de la fiscalité en 2011 (plafonnement des reports de déficits), la **société sera contributrice sur la participation** pour l'exercice 2011.

□ **PROJET DE TRANSFERT D'ACTIVITES DE TSA VERS THALES GLOBAL SERVICES (TGS)**

Après la formation et les achats généraux, la sortie des activités indirectes continue. La direction nous a présenté un projet de transfert de quatre activités de TSA vers TGS concernant 37 personnes :

Activité	Mensuels	Cadres	Total	Localisation
e-communication	1	2	3	2 à Meudon, 1 à Elancourt
Expositions / salons	1		1	Meudon
Achats CN			10	CN
Achats HN			4	HN
Achats JA			6	JA
Achats TSA			20	
Administration personnel et la paie CN	5	3	8	Meudon
Administration personnel et la paie HN	1	1	2	Brest
Administration personnel et la paie JA	3	0	3	Bordeaux
Administration personnel et la paie TSA	9	4	13	
Total			37	

La direction prévoit de réaliser ces transferts en avril 2012, sur la base du volontariat.

Cette opération engagée dans l'ensemble des filiales du groupe s'inscrit dans le cadre du plan d'économies PROBASIS décidé par la direction générale de Thales. **Au-delà des justificatifs économiques qui restent à démontrer, il faut s'interroger sur les conséquences d'un tel projet sur le fonctionnement de l'entreprise.**

Sous couvert du plan PROBASIS, la direction engage des transferts d'activités support vers une société dédiée avec un unique but de **diminution des coûts**, en faisant abstraction des conséquences sur la marche des affaires (qualité, coûts, délais) et des conséquences sociales pour les salariés et leur emploi.

Pour notre organisation syndicale, ce projet tient plus d'un phénomène de mode que d'une logique industrielle. Pour preuve, des entreprises du CAC 40 qui ont expérimenté les services partagés s'interrogent aujourd'hui sur le bien-fondé de cette démarche, voire même font machine arrière.

Pour relever les enjeux de nos affaires aux délais de plus en plus tendus, il est primordial de **préserver la cohésion sociale et le travail en équipe**. Au-delà de l'inquiétude qu'ils génèrent, ces transferts vont créer des dysfonctionnements dans la vie de l'entreprise : casser l'esprit d'équipe, attiser des tensions internes et générer des différences de statuts entre les salariés.

Même si la direction annonce que ces transferts seront basés sur un principe de volontariat, ceci constitue un leurre car **les salariés n'ont pas vraiment le choix**. En effet, compte tenu du contexte, les possibilités de reclassement dans le groupe en cas de refus resteraient marginales. Or, les salariés concernés se demandent non sans une certaine légitimité si cette opération ne constitue pas, comme ce fut le cas hier avec Facéo ou aujourd'hui avec certaines activités « informatique », **le prélude à une sortie à terme du groupe**.

Pour la CFDT, il existe une autre voie : un rattachement opérationnel à TGS avec le maintien dans les effectifs de la société.

Les salariés de TSA ont des spécificités de statuts : temps de travail, cotisations retraites, budget CE.... De ce fait, si la Direction refuse notre proposition de détachement dans TGS, la CFDT **revendique l'ouverture de négociations sur les modalités de transferts**. Pour la direction de TSA, ces sujets doivent être traités en central Thales.

Les élus du CCE ont voté unanimement une **expertise sur ce dossier**. Le Cabinet sera désigné lors de la prochaine réunion.

□ **PROJET DE PLAN FORMATION 2012**

Avant le vote, notre organisation syndicale a déclaré :

« La CFDT partage l'avis de la Commission Centrale Emploi Formation, notamment en termes de R&D.

Elle souhaite cependant rappeler les points suivants :

- Un effort important a été fait dans ce projet de plan, qui malgré une baisse de 5,8% de l'effectif de TSA par rapport à l'année dernière maintient un volume d'heures de formation élevé, en baisse de seulement 1,9% par rapport à 2011.
- Des négociations d'un accord de GPEC sont en cours au niveau de la société. Nous considérons que le projet de plan formation présenté correspond au besoin courant de formation 2012 exprimé lors des EDP. Un budget complémentaire devrait être mis en place pour décliner les actions de formation qui pourraient découler de cet accord.
- Les formations E-learning demandées dans le cadre des EDP ont été intégrées dans le plan. D'autres formations E-learning seront réalisées en fonction des besoins. La CFDT demande l'ouverture, en 2012, d'un chantier sur l'E-learning afin de clarifier les moyens nécessaires mis à disposition des salariés, le contrôle et la valorisation des heures passées, les moyens de vérifier que la formation est réalisée pendant le temps de travail.
- Les formations Chorus II, TeamOnLine et Palma correspondent à des formations sur des outils qui nous sont imposées par le groupe. Le nombre d'heures correspondant à ce type de formation est en diminution. Pour la CFDT, il doit cependant y avoir un budget spécifique et indépendant du budget de formation comme cela a été fait dans le cadre de Convergence.

Vu les différents **points positifs** mis en avant par la CFDT, **nos élus au CCE voteront pour ce projet de plan de formation 2012.** »

□ **PROJET D'ACCORD DE L'AVENANT TRIENNAL EGALITE FEMMES HOMMES**

Le deuxième avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la société Thales Systèmes Aéroportés est arrivé à son terme le 24 novembre 2011.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel avenant. Celui-ci d'une durée de trois ans a été construit sur la base de l'ancien avenant et comprend les mêmes plans d'actions avec quelques objectifs chiffrés supplémentaires et l'évolution de certains indicateurs.

Lors de cette négociation, la CFDT a revendiqué les points suivants :

- Un budget de correction des inégalités entre les Femmes et les Hommes de 0,1 % annuels,
- Un décalage dans le temps entre les mesures NAO et mesure de rattrapage égalité Femmes / Hommes,
- La mise en place d'indicateurs de suivi des promotions par rapport aux coefficients de la métallurgie,
- Une plus grande féminisation de l'entreprise au travers des recrutements.

La CFDT a également mis en avant les potentialités de situations discriminantes de certains hommes.

Les commissions égalités Femmes / Hommes centrales et locales ont pour missions de suivre tous les points de l'avenant. Nous revendiquons auprès de la Direction une meilleure prise en compte des avis et recommandations de ses commissions. L'usage nous montrera si nous avons été entendus.

La mise en œuvre de ce plan d'actions triennal ne peut se réaliser que si la Direction positionne les ressources nécessaires tant en moyens budgétaires qu'humains.

N'ayant aucun engagement sur ces sujets, les élus **CFDT au CCE se sont abstenus**.