

Compte Rendu du CCE du 20 octobre 2011

□ **OPPORTUNITE DE MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE GAE**

Déclaration liminaire CFDT :

« Une nouvelle fois, la quatrième depuis décembre 2006, la Direction de TSA propose aux élus du CCE de valider le déploiement d'une gestion active de l'emploi (GAE), processus se traduisant en bout de course par des réductions d'emploi.

Les motivations exposées par la Direction sont toujours les mêmes :

- L'adaptation à la charge d'une part,
- La sauvegarde de la compétitivité d'autre part.

Jusqu'à présent, la CFDT, consciente du contexte économique difficile traversé par l'entreprise, ne s'est jamais opposée à l'application du dispositif de GAE. Et cela malgré ses imperfections, malgré les refus constants de la Direction de prendre en compte les propositions des organisations syndicales ou encore malgré les dysfonctionnements réguliers constatés au terme de chaque application de la GAE.

Aujourd'hui par contre, la CFDT dit non au nouveau projet proposé par la Direction. Pour notre organisation syndicale, dans un contexte national miné par le chômage duquel l'entreprise, du fait de sa responsabilité sociale, ne peut s'extraire, cette nouvelle attaque contre l'emploi est injustifiée en ce qui concerne l'adaptation aux charges et n'est pas la mieux adaptée en ce qui concerne la sauvegarde de la compétitivité.

Concernant, les charges, plusieurs événements majeurs sont intervenus depuis mai dernier, date à laquelle vous avez commencé à évoquer cette démarche de GAE. En effet, après une trop longue période sans gros contrats, durée au cours de laquelle il a fallu faire le dos rond, la situation vient de s'inverser avec la commande de Mirages 2000 Inde avec plus de 1,1 milliard d'euros.

Cette commande vient améliorer les charges et les capacités financières de l'entreprise. Le carnet de commandes de l'entreprise représente plus de quatre ans d'activité.

Aujourd'hui, cette commande et d'autres se traduisent par des perspectives de charges jusqu'en fin 2012 très supérieures au potentiel humain. Compte tenu de ces éléments, **la Direction doit renoncer aux réductions d'effectifs et au contraire procéder à des embauches.** En effet, ceci est d'autant plus nécessaire que l'entreprise dans la dynamique actuelle est susceptible d'engranger, au cours des prochains mois, le contrat Rafale pour les EAU. En outre l'entreprise en 2012 sera confrontée aux départs naturels et ceux provoqués par le dispositif de la pénibilité.

Concernant la compétitivité, la CFDT ne conteste pas l'effort à fournir sur les structures même s'il nécessite d'être bien calibré et corrigé par une organisation plus efficiente.

Mais posons-nous la question sans détour : la GAE est-elle l'outil le mieux adapté pour atteindre l'objectif des réductions de coûts de structures ?

Un regard dans le rétroviseur laisse planer un sérieux doute !

Depuis 2005, lors de la mise en œuvre de chacune des trois GAE successives, l'un des arguments développés par la Direction était celui de la sauvegarde de la compétitivité. Or force est de reconnaître que, si l'argument de la Direction est juste, depuis six ans elle n'appuie pas sur le bon bouton. Les mesures appliquées jusqu'à présent sur les structures ont essentiellement impacté les catégories les plus basses déséquilibrant notre entreprise.

En conséquence, qu'attend aujourd'hui la CFDT de la Direction ?

Dans un premier temps, il faut décider de :

- Retirer du projet actuel les suppressions d'emploi liées aux charges et de se placer dans le cadre du chapitre II de l'accord d'anticipation du 23 novembre 2006 (GPEC),
- Rééquilibrer si nécessaire les charges entre services, secteurs, sites,
- Etudier les besoins en compétence, développer la politique de R&D,
- Engager une négociation sur le dossier de la compétitivité à partir d'une part d'une matrice d'analyse mêlant notamment famille professionnelle, métier, NR, pyramide des âges, sites et d'autre part sur les mesures à mettre en œuvre.
- De consulter les élus à l'issue de cette négociation.

La situation est grave et la Direction serait bien avisée d'écouter l'ensemble des représentants du personnel pour construire des réponses avec eux. »

Après une longue suspension de séance demandée par la direction, le président du CCE a annoncé être prêt à envisager un changement de portage pour l'adaptation liée à la charge et une analyse plus poussée sur le volet compétitivité de son projet de GAE.

Pour cela :

- Il retire les 65 suppressions de postes prévues au titre de la charge du projet de GAE et propose de réaliser les adaptations de compétences et de charges, dans le cadre d'une GPEC en s'appuyant sur des groupes de travail paritaires et les commissions emploi formation centrale et locales qui analyseront en priorité l'Ingénierie Matérielle et le Support (CSS).
- Il recentre le projet de GAE sur les fonctions managériales et support tout en maintenant un objectif de 55 suppressions de postes.
- Il ouvre des négociations sur ce volet GAE afin d'en préciser le périmètre et les mesures d'accompagnement lors d'une première réunion prévue le 25 octobre. La commission centrale économique sera également convoquée début novembre afin de présenter, sur des cas concrets, les efforts à réaliser en matière de compétitivité.
- Le CCE sera consulté le 15 novembre sur l'opportunité de mise en œuvre de cette GAE, l'ordre du jour ayant été validé par les élus en séance.

Commentaire CFDT : *Devant notre ferme opposition au projet initial de la direction, elle a finalement pris en compte la plupart de nos revendications. Au delà des mots, cet engagement de changement de portage vers une GPEC revêt pour nous une importance particulière car il marque la fin de la spirale infernale des propositions de poste à l'extérieur de TSA. Bien sûr, le travail qui reste à faire pour mettre en place les outils permettant l'adaptation et l'évolution des compétences est immense et nécessitera l'implication de tous. Pour sa part, notre organisation syndicale est prête à relever ce défi. Mais la direction doit faire en sorte que les habitudes d'incitation à la mobilité externe prise lors des précédentes GAE cesse très rapidement.*

□ TRANSFERT DES ACTIVITES INDUSTRIELLES DE CSS NUNGESSER

Le directeur des opérations de CSS est venu répondre aux dernières questions des élus avant la consultation du CCE. Il confirme que cette opération est réalisée dans le cadre de la mission des établissements de TSA : réparations Radar à Pessac et réparations Guerre Electronique à Brest. En outre, il précise qu'il pourrait y avoir des adaptations de périmètres entre des activités de réparation Guerre Electronique de Pessac et Radar de Brest. Le secrétaire du CCE a dénoncé cette logique cartésienne qui fait fi des salariés et de leurs compétences.

Avant la consultation, la CFDT a déclaré :

« Dans le cadre de la mission des sites de TSA, vous avez décidé de transférer les activités industrielles (réparations radar et guerre électronique) de CSS Nungesser vers Pessac et Brest.

La CFDT a toujours revendiqué une définition claire des missions des sites et une juste répartition des activités de TSA. Néanmoins ce projet de transfert de 16 personnes soulève un certain nombre de questions :

- *Charge réelle de l'activité de réparation radar (la vision semble être différente entre les prenants et les cédants).*
- *Pertinence dans le choix de la période du transfert.*
- *Impact sur les activités support aux réparations CSS sur Nungesser, notamment la Direction Industrielle de RWS.*
- *Solutions proposées en cas de refus de transfert.*
- *Volonté d'ouverture des postes sur Brest et Pessac.*

Comme d'habitude, la direction opérationnelle de TSA a pris la décision de ce transfert sans en mesurer toutes les conséquences sociales.

Aussi, la CFDT demande un engagement ferme de reclassement sur l'établissement de Nungesser pour les salariés refusant leur transfert.

Dans le cas contraire, les élus CFDT voteront contre ce projet de transfert.

En outre, la CFDT vous rappelle que ce transfert correspond à une modification substantielle du contrat de travail et que vous avez l'obligation de mettre en place un PSE si plus de dix salariés la refusent. »

La CFDT a également demandé des mesures spécifiques pour les salariés acceptant le transfert. La direction en est restée sur l'accord mobilité en matière de mesures d'accompagnement et a refusé de prendre un engagement formel de reclassement sur Nungesser, tout en indiquant qu'elle mettrait tout en œuvre pour trouver des solutions. En conséquence, les élus CFDT ont voté contre ce projet de transfert.