

**SECTIONS SYNDICALES CFDT  
THALES SYSTEMES AEROPORTES SA**

**Compte Rendu du CCE du 13 avril 2010**

□ **ELECTION DU SECRETAIRE ET SECRETAIRE ADJOINT**

Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées à Brest le 16 mars, nous avons procédé à l'élection du secrétaire, du secrétaire adjoint, du représentant au conseil d'Administration ainsi qu'aux membres des commissions.

Au regard des résultats des élections sur les 3 établissements et conformément à l'accord de composition du CCE signé par l'ensemble des organisations syndicales, nous avons présenté Alain Riouallon au poste de secrétaire adjoint ainsi qu'à la fonction de représentant du CE au conseil d'administration (CA) de TSA.

Alain Riouallon a été élu au poste de secrétaire adjoint du CCE avec 6 voix pour et 5 abstentions. Par contre pour le poste de représentant au CA, les deux candidats ont eu le même nombre de voix et le poste a été attribué au candidat CGC au bénéfice de l'âge.

Représentants CFDT dans les commissions obligatoires du CCE :

- Economique : E. Pedeprat (Pessac) C. Presson (Brest)
- Formation : Y. Allard (Pessac) A. Riouallon (Brest) nommé rapporteur
- Logement : D. Lassalle (Elancourt) J.C. Daouben (Brest)

□ **EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE TSA**

M. Chaltiel nous a présenté l'évolution de l'organisation de TSA.

Tout d'abord, un peu de vocabulaire :

- Les BL deviennent des Domaines.
- Les Domaines des BL deviennent des Départements au sein des nouveaux Domaines.
- Les TBU deviennent des Centres de Compétences.

La direction souhaite que les départements dont l'activité est supérieure à 100 M€ soient promus en Domaines au cours de l'année 2010. Cela concerne les départements Rafale, Rétrofit et Guerre Electronique Naval et Terrestre, la responsabilité de ce dernier étant confiée à l'établissement de Brest.

Ensuite, il a indiqué les évolutions dans les directions fonctionnelles afin de prendre en compte le rôle plus important donné aux sociétés par la réforme Vigneron :

- **Direction des Ventes** : les forces de ventes de TSA, à l'exception de celles du Domaine Support et Service Client (SSC) seront regroupées sous la responsabilité de M. Christmann (Offsets, Ventes France, Ventes Rafale Export, Ventes Export).
- **Direction Technique** : les équipes des directions techniques des Domaines et des Centres de Compétences seront rattachées hiérarchiquement à une direction technique et ingénierie centrale sous la responsabilité de M. Defour, entouré d'une équipe réduite. Elle aura notamment pour rôle d'assurer la transformation de l'ingénierie.

- **Direction des Opérations** : elle maintiendra les activités communes avec TAV (qui seront refacturées) et prendra en charge les spécificités TSA dont le projet Convergence qui devrait être déployé à TMI d'ici un à deux ans.
- **Direction de la Qualité** : les équipes qualité de TSA seront rattachées à une direction de la Qualité centrale sous la responsabilité de Sylvie Martre, avec la création d'une qualité Ingénierie et IVVQ.
- **Direction Financière** : elle est constituée de 3 directions dont certaines sont communes avec TAV (comptabilité, financement et trésorerie, contrôle de gestion). La direction de la comptabilité est basée à Elancourt et est placée sous l'autorité d'un directeur qui assume également les responsabilités pour TAV.

**Commentaires CFDT** : Il est maintenant nécessaire que la direction désigne rapidement les responsables des domaines et centres de compétences sous coordination TAV (Avionique Militaire, Calculateur et Missions et Fonctions) et précise leur fonctionnement à l'ensemble des salariés concernés.

*En dépit de la modification du périmètre des divisions, la direction maintien des directions fonctionnelles ayant des activités communes avec TAV. La direction doit clarifier les modes de fonctionnement et calmer l'empressement de certains responsables opérationnel à vouloir transférer une partie de leurs équipes à TAV.*

*Nous estimons que le rattachement des équipes qualité, ventes et direction technique à des directions centrales est la bonne approche pour réaliser des produits innovants et de qualité car il permet de concentrer les efforts et d'éviter les « compétitions » entre entités.*

#### □ **RESULTATS 2009 DE TSA**

- **Prises de Commandes** : le budget a été dépassé + 12.25%. Le décalage du contrat Mirage 2000 Inde a largement été compensé par une anticipation de la 4ième tranche Rafale France.
- **Chiffre d'Affaires** : le budget légèrement supérieur au budget.
- **Carnet de Commande** : + 4.5% par rapport au budget
- 
- **Cash Flow Opérationnel (OCF)** : le budget a été dépassé de 134%.
- 

**Analyse CFDT** : *Hormis le résultat d'exploitation, le bilan économique et financier 2009 est plutôt bon, avec des prises de commandes, un chiffre d'affaires et une trésorerie au-dessus des objectifs et en hausse par rapport à 2008. Le carnet de commande qui a augmenté de plus de 25% depuis fin 2008 et qui représente environ 3 ans d'activité.*

*Dans ce contexte, nous considérons que les salariés de TSA n'ont pas obtenu un juste retour de leurs efforts au travers de la politique salariale 2010.*

#### □ **INFORMATION / CONSULTATION SUR LA POLITIQUE DE R&D**

La direction a transmis aux élus un document de 70 pages sur la politique de R&D et *d'ingénierie*. Nos représentants au CCE ont estimé que ce recueil, au demeurant fort intéressant, méritait mieux que la demi-heure que le président du CCE lui avait réservé entre le fromage et le dessert. Aussi, ils ont souhaité pouvoir analyser plus finement ce document et obtenir les réponses aux questions qu'il suscite lors d'une prochaine réunion de la Commission Centrale Economique. La consultation a donc été reportée.

#### □ **INFORMATION / CONSULTATION SUR LES MODALITES DE PRISES DE CONGES 2010**

La CFDT a fait la déclaration suivante pour rappeler son opposition aux deux semaines de fermeture.

« Vous avez décidé de placer 5 jours de RTT collectifs entre les fêtes de fin d'année et la cinquième semaine de congés payés du 2 au 6 août afin de fermer l'entreprise. Par ce choix délibéré, vous empêchez les salariés de récupérer les samedis 25 et 31 décembre comme le prévoit la convention sociale.

Est-ce là votre façon de les remercier pour les efforts importants qu'ils ont fait tout au long de l'année 2009 ?

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires, la CFDT vous a fait part de **son opposition à la fermeture de l'entreprise, que ce soit en fin d'année ou pendant la période d'été**. Elle vous a également rappelé que l'accord RTT prévoit que les jours de RTT collectifs doivent être prioritairement utilisés pour faire les ponts, mais vous n'en avez pas tenu compte.

Nous revendiquons le libre choix des jours de repos (congés payés et RTT non utilisés pour des ponts) pour tous les salariés.

De même, vous avez décidé que le lundi de Pentecôte (24 mai) sera travaillé au titre de la journée de solidarité sans entrer dans la négociation d'une mesure alternative permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées comme prévu par la loi.

**Aussi, les élus CFDT voteront contre les modalités de prise de congés payés 2010 et le positionnement des jours de RTT collectifs. »**

## □ INFORMATION /CONSULTATION SUR LA REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Déclaration CFDT :

« Vous nous consultez sur la répartition de la taxe d'apprentissage au titre de l'exercice 2009.

La CFDT déplore encore une fois que l'avis du CCE soit recueilli après que vous ayez versé la contribution (fin février), ce qui empêche toute prise en compte des remarques des élus.

Cette année, vous avez enfin entendu notre revendication légitime de transparence sur la liste des établissements bénéficiaires de la taxe d'apprentissage en associant la Commission Centrale Emploi Formation (CCEF) à la définition des critères société pour la catégorie A et en retenant les 3 établissements proche du siège social de TSA que nous avons proposés (critère de proximité et de territorialité).

Par contre, vous ne nous avez pas communiqué les montants versés aux écoles des catégories A, B et C.

**En l'absence d'information et de débat sur la répartition des sommes versées par école, les élus CFDT s'abstiendront sur la répartition de la taxe d'apprentissage. »**

## □ INFORMATION / CONSULTATION SUR LA POLITIQUE D'APPRENTISSAGE ET LES CONDITIONS D'ACCUEIL DES APPRENTIS.

Même si le nombre d'alternants accueillis ne cesse d'augmenter depuis 2006, l'objectif 2009 de 3% de l'effectif moyen de TSA n'a été atteint que grâce à une évolution législative permettant de prendre en compte les contrats CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) et VIE (Volontariat International en Entreprise).

L'effort de l'établissement de Nungesser, compte tenu de sa mission, est trop faible en matière d'accueil d'alternants.

La CFDT considère que l'objectif objectif 2010 : « maintenir les 3 % de l'effectif pour la Société avec une participation mieux répartie de chaque site pour l'atteinte de cet objectif » n'est pas assez ambitieux au regard des enjeux sur les programmes export attendus en 2010. **Aussi, nous avons demandé que l'objectif soit de 3% pour chaque établissement de TSA.**

Pour la CFDT, le nombre d'embauche d'alternants est insuffisant (6 sur 169 en 2009). Compte tenu du nombre de postes ouverts depuis le début de l'année en prévision des programmes exports, nous avons **demandé un engagement de la direction sur un pourcentage minimum d'embauche d'alternants en 2010.**

Nous avons conditionné l'avis de nos élus au CCE à une réponse favorable de la direction à nos demandes. Après un complément d'argumentaire de la part de nos représentants, **la direction a pris l'engagement** de fixer l'objectif 2010 à **3%** d'alternants par **établissement** et de **proposer des postes** ouverts aux **alternants et stagiaires** ayant des profils correspondant aux postes ouverts et terminant leur cursus en 2010.

Les élus CFDT au CCE ont donc voté pour la politique d'apprentissage.

Nous avons interpellé le président du CCE pour qu'il débloque l'embauche des deux apprentis qui viennent de terminer leur formation dans le domaine du câblage sur le site de Brest.

#### □ **INFORMATION SUR LE MONTANT DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT**

Selon la direction, les résultats 2009 de notre société ne génèrent ni intéressement, ni participation. Mais, grâce à l'accord de mutualisation de la participation au niveau du groupe, les salariés vont recevoir un montant de participation de l'ordre de 25% de moins qu'en 2009.

Rappelons qu'à ses débuts, cet accord avait reçu les foudres de SUPPer (cf tract du 16 mai 2006) qui le jugeait pénalisant pour les salariés de TSA.

***Aujourd'hui le vent a tourné et l'effet de solidarité recherché par cet accord nous est bénéfique.***

#### □ **PRESENTATION DES ELEMENTS RELATIFS A LA REMUNERATION VARIABLE 2009**

Pourcentage atteint sur la part économique par entité

Entité	% atteint	Effectif concerné
ECS	70.62	67
MAS	64.70	137
MCS	98.38	335
AME	78.30	18
RWS	69.48	962
ACS	5000	91
AMS	62.00	170
Dir Fonct et Commerciale	76.02 (moyenne)	543

#### □ **OBJECTIFS DE LA REMUNERATION VARIABLE 2010**

Pour l'année 2010, l'évolution de People 1<sup>st</sup> prévoit que la rémunération se compose principalement du salaire de base, lié au niveau de maîtrise du poste et au positionnement sur le marché et d'une rémunération variable basée sur des résultats individuels, d'équipe et collectifs.

Pour prendre en compte les changements dans l'évaluation des salariés et les modifications de l'organisation du groupe, la direction a décidé de structurer la rémunération variable comme suit :

30% - Indicateurs économiques (REX, OCF, MB sur PC)	
▪ Thales	15%
▪ Entité juridique	15%

20% - Objectifs d'équipe (évaluation de 0 à 150%)
--

50% - Performance Individuelle (évaluation de 0 à 150%)
▪ Résultats individuels au regard des objectifs annuels