



Le 24 mai 2011

**SECTION SYNDICALE CFDT BREST
THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Compte Rendu du CE extraordinaire du mardi 10 mai 2011

Information / consultation sur le Bilan Formation 2010

En 2010, 67% de l'effectif actif (644 salariés) a bénéficié d'une action de formation pour une durée moyenne par salarié formé de 26 heures. Le nombre d'heures de formation réalisées au titre du DIF est de 5289h.

Pour la CFDT, si un seul point négatif est à retenir, c'est le taux de réalisation du plan de formation de 86% qui n'est pas un bon taux.

A contrario, le point positif à mettre en avant, est l'effort de formation 2010 qui cumule le Plan de formation initial (16 854h), la formation SAP hors plan (5504h), la formation Spectra sur affaire (255h) et les formations GAE (133h). Par ailleurs, les formations diplômantes en Fongecif ont concernés 23 personnes pour un total de 7746 heures hors plan de formation.

Concernant les points à développer, la CFDT souhaite mettre en avant les sujets suivants :

- Entretien de développement professionnel : cet entretien doit permettre de faire le point sur les évolutions professionnelles à 3 ans et permettre d'établir le Recueil de Besoin en Formation pour l'année à venir. Il est impératif que les formations sélectionnées soient plus choisies que subies par le salarié qui se voit parfois imposer des formations collectives en lui refusant des formations plus spécifiques. Cet entretien doit être l'occasion de mettre à jour le parcours professionnel, la famille professionnelle, le métier et le poste repère, la fiche de poste et la rémunération de référence.
- Comparabilité des plans : afin de permettre la comparaison des plans de formation d'un site de TSA à l'autre, il est nécessaire de revoir le domaine de formation sécurité et la famille professionnelle Services et Support Client. Il convient également d'avoir un bilan pluriannuel au niveau financier (3 ans).
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : la mise à jour des fiches de familles professionnelles en juin 2010 par rapport à celles de janvier 2007 est une bonne chose. De nombreuses informations y ont été intégrées et de nombreuses passerelles ont été mises en place. La CFDT souhaite que cette démarche perdure alors que les groupes de travail semblent moins actifs depuis plus d'un an.
- Analyse quantitative : il est souhaitable que les formations internes (stagiaires et formateurs TSA) soient soutenues par la mise en place d'un réseau de formateurs avec une reconnaissance de cette compétence et la mise en place de moyens logistiques. En particulier, nous notons la mise en place de formations Thales Université délocalisées et des formations communes TSA/TUS avec un organisme externe.

Compte tenu de ces éléments, les élus CFDT suivant l'avis favorable unanime de la commission emploi formation ont voté Pour le Bilan de Formation 2010.

Votes : Pour = CFDT (5) ; Abstention = CGT (1) et CFE/CGC (2)

Information / consultation sur le Bilan Social 2010

La présentation faite par la direction au niveau emploi annonce des effectifs inscrits sensiblement équivalents, une baisse du travail temporaire, des embauches sont plutôt stables et une baisse des mutations entre établissements.

La vision de la CFDT est moins optimiste car en réalité, les effectifs ne font que diminuer d'années en années et la perspective d'une rallonge de la GAE ne fait que confirmer cette tendance. Cette situation associée à une politique salariale minimaliste fait que la CFDT vote contre ce bilan social.

Votes : Contre = CFDT (5) ; Pour = CFE/CGC (2) ; Abstention = CGT (1)

Parallèlement, la CFDT trouve scandaleux le comportement de la CGC qui annonce dans son tract du 19 mai s'être abstenue lors de la consultation sur ce bilan social alors qu'en séance elle annonce que « la CGC est favorable pour ce bilan », reconnaissant ainsi légitimes la gestion des effectifs et la politique salariale menées par la direction. Ainsi, la CGC joue un double jeu : caresser la direction dans le sens du poil lors des réunions et faire croire aux salariés qu'elle défend leurs intérêts !

Information / consultation sur le Rapport Egalité Femmes / Hommes 2010

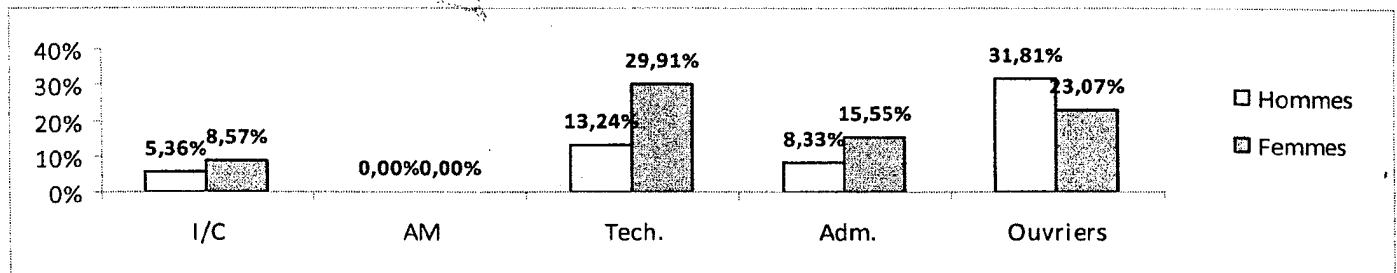
La direction a présenté les indicateurs traités au niveau de la commission Egalité Femmes / Hommes :

- Mise en place de plusieurs partenariats avec des écoles locales,
- Un emploi conforme au niveau des stagiaires (15 f, 49 h), des contrats d'apprentissage (3 f, 3 h), des contrats de professionnalisation (6 f, 28 h),
- Un recrutement externe de 6 femmes pour 12 hommes,
- Politique de promotions mise en place en 2010, 15% des femmes ont été promues pour 8% des hommes,
- La formation en 2010 a concerné 76% des femmes pour 66% des hommes.

La CFDT a fait remarquer qu'aucune femme n'a été embauchée dans la catégorie Ingénieurs et Cadres que ce soit en CDI ou en CDD. Et ce, alors que la représentativité des femmes continue de se dégrader, un fort taux d'entre elles étant proche de la retraite.

Pour autant, la CFDT reconnaît que la mise en place du budget spécifique dédié à l'égalité femmes / hommes depuis quelques années a porté ses fruits, notamment pour les promotions en 2010, et espère que cet effort se poursuivra dans les années à venir.

Votes : Pour = CFDT (5) et CFE/CGC (2) ; Abstention = CGT (1)



Pourcentage des promotions Femmes et Hommes

Méthode de rémunération

La direction a présenté la notion de segments et de matrice associée. Elle explique également le positionnement par rapport au marché du pays à partir d'une liste de sociétés non exhaustive et ne comprenant pas seulement des entreprises de la métallurgie.

Cette méthode est présentée comme une aide à la décision pour déterminer le montant des augmentations :

- Segment 1 : positionnement normal d'un salarié plus ou moins expérimenté ou dans le poste depuis deux ou trois ans avec possibilité d'une augmentation supérieure à la moyenne,
- Segment 2 : positionnement normal d'un salarié expérimenté,
- Segment 3 : positionnement normal d'un salarié parfaitement expérimenté.

La direction reconnaît qu'il peut y avoir un effet de démotivation dans la mesure où par exemple, un salarié, situé dans le segment 3 et noté maîtrise, peut se voir attribué une augmentation bien en dessous de la moyenne. La CFDT se demande si à force d'être assistés par une machine, les managers ne vont-ils pas trouver facile de laisser cette machine décider de toutes les augmentations de manière automatique.

Compétences clés

Les salariés des niveaux LR9 à LR12 des familles professionnelles R&D, Systèmes, Matériel et Logiciel ont été invités par la direction à auto-déclarer leurs compétences dans People 1st. Le but serait de permettre aux managers et aux RH d'accéder aux compétences déclarées au niveau de leur périmètre et éventuellement de faire appel aux RH du groupe pour investiguer en dehors de leur périmètre. La direction veut ainsi créer une communauté de compétences grâce à une mise en réseau.

La CFDT se demande si ce Facebook à la mode Thales ne servira pas à faciliter les incitations à la mobilité dans le cadre des GAE. Ne perdons pas de vue que cette auto-déclaration reste pour l'instant une démarche volontaire et n'est pas une obligation.

Report du CE du 28 avril 2011

Remplacement d'un membre de la commission Habitat

Suite au départ de Jean-Claude Daouben, il a été procédé au renouvellement d'un membre de la commission Habitat. Le vote effectué en séance a désigné Alain Riouallon (CFDT) comme titulaire et rapporteur de la commission pour le site de Brest.

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT : Sandrine BIZIEN : 331.67.42 – Ronan KERSAUDY : 331.25.67

Norbert REMY : 331.57.38 – Christophe PRESSON : 331.56.14 – Denis PAGE : 331.27.71

Sophie NORMAND : 331.68.40 – Alain RIOUALLON : 331.28.34 – Patrick TRANVOUEZ : 331.67.46

Jérôme TOUDIC : 331.26.39 – Eric PIROU : 331.28.32 – Jean-Claude MEAR : 331.56.96

**SECTIONS SYNDICALES CFDT
THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Compte Rendu du CCE du 18 mai 2011

Suite aux annonces de nouvelles suppressions de postes faites par la direction de TSA lors des derniers CCE, celle-ci a présenté son dossier à la Commission Centrale d'Anticipation lors de deux réunions. Le Secrétaire du CCE de TSA a demandé la tenue d'une réunion extraordinaire afin que les élus aient rapidement le même niveau d'information.

□ **DECLINAISON DE LA COMMISSION ANTICIPATION GROUPE**

Le 9 mai 2011, la direction de TSA a exposé aux membres de la commission, son projet de prolonger la GAE en cours afin de traiter les 120 suppressions et les 40 créations de postes qu'elle envisage d'ici à fin mars 2012, et ce, afin de bénéficier de la dynamique de l'effort de mobilité en cours. Pour ce faire, elle propose de négocier un avenant à l'accord de GAE de TSA d'ici fin juin 2011.

Lors d'une deuxième réunion, le 17 mai 2011, la direction a apporté des informations complémentaires et a recueilli un avis favorable de la commission centrale d'anticipation pour une poursuite de la GAE à TSA.

La CFDT, refusant d'entrer dans une logique de GAE permanente, n'a pas validé le projet de la direction de TSA.

TSA est toujours en attente de la signature du contrat Mirage 2000 Inde dont les travaux d'anticipation ont démarré début 2011 pour une période de 6 mois avec une équipe de 60 à 70 personnes. Si cette signature n'intervient pas à mi-année, comme prévu, il faudra réduire la voilure sur le programme d'anticipation dès septembre. L'arrivée de ce contrat apporterait pourtant de 24 à 30 mois d'études dans l'attente de ventes de Rafales à l'export.

La direction a présenté la répartition des suppressions et créations de postes prévues par familles professionnelles :

FP	04	05	06	07	10	11	15	Autres	Total
Cibles -120	13	28	10	9	16	10	10	24	120
Cibles +40	7	4	4	14	4	2		5	40

En fin de débat, la CFDT a déclaré :

« L'accord d'anticipation des évolutions de l'emploi n'a prévu des procédures de GAE que sur des périodes déterminées et pas de prolongements qui pourraient faire rentrer des sociétés dans une GAE permanente et à la carte. L'esprit de cet accord est que l'on termine une GAE en cours avant d'en relancer une autre. C'est ce que nous demandons pour TSA.

La GAE en cours doit se terminer au 30 juin 2011. Les annonces nouvelles de suppressions et créations de postes (-120, +40) tiennent compte de l'obtention du Mirage 2000 Inde au 1er juillet 2011, la CFDT demande à faire un bilan de cette GAE lors d'une réunion de CCE à prévoir début juillet. Lors de celle-ci, l'analyse de la situation économique, dont le contrat 2000 Inde, devra être présentée afin de cadrer le dispositif à mettre en place.

La situation de TSA est pour le moins paradoxale. Les charges de travail ne sont pas correctement réparties. Si certains secteurs sont en sous-charge, d'autres n'ont pas suffisamment de ressources pour faire face à leur activité.

Les GAE successives ont eu pour effet de diminuer sans discernement et sans anticipation les compétences nécessaires et donc de créer un goulet d'étranglement des charges sur ceux qui restent. Ni les uns ni les autres n'y trouvent leur compte et ont pour des raisons différentes, une mauvaise qualité de vie au travail.

Le palliatif à ces situations a été de faire appel à des prestataires de service avec les risques induits à ces prestations.

De longue date la CFDT dénonce les dérives non régulées en matière de temps de travail. Les commissions de suivi du temps de travail font systématiquement le constat de l'importance du travail fait en dehors des heures prévues :

- Travail sur sites après les heures de fermetures des établissements
- Travail au domicile en dehors des heures d'ouvertures des établissements. Ceci inclut le travail des samedis, des dimanches, des congés, ...avec des PC Mobility.

Au lieu de continuer à supprimer des emplois, la CFDT exige que le temps et les conditions de travail (pacte social) soient mis sur la table et que des engagements et des réponses satisfaisantes soient apportés par la direction. »

La CFDT a été particulièrement surprise par le mutisme des élus SUPPer qui ne sont pas intervenus dans le débat et n'ont pas donné d'avis sur le projet de la direction. Qui ne dit mot, ...

Notre organisation syndicale souhaite que les élus CGC et SUPPer du CCE soutiennent sa demande de mener la GAE en cours jusqu'à son terme et d'en faire le bilan avant d'envisager une quatrième GAE.

□ INFORMATION /CONSULTATION SUR L'EFFORT DE CONSTRUCTION

La direction de Thales a décidé, fin 2009 et sans concertation, de changer de collecteur pour verser sa contribution à l'effort de construction.

La CFDT déplore que son choix se soit porté vers le GIC qui est le collecteur avec le plus faible patrimoine en France.

Pour des raisons d'efficacité, des sociétés du groupe Thales comme TAV ont opté pour plusieurs collecteurs dont certains de proximité. Appliqué à TSA ce choix permettrait une meilleure efficacité notamment sur les sites de province

En ce qui concerne le bilan financier 2010, les salariés de TSA ne bénéficient que de 43% des sommes collectées (977 K€) et nous n'avons pas la possibilité d'agir sur une partie des conditions d'attribution des aides au logement. Si TSA faisait le choix de répartir sa contribution sur plusieurs collecteurs, il serait sûrement possible d'agir sur ces conditions au bénéfice de ses salariés.

La CFDT a donc voté contre cette affectation unique au collecteur GIC et demande à la direction de revoir l'affectation de la contribution patronale à l'effort de construction.

□ AVENANTS AUX ACCORDS DISPOSITIONS SOCIALES ET PERCO

La direction a présenté les nouvelles dispositions de l'avenant n°6 à l'accord sur les dispositions sociales du groupe Thales et de l'avenant n°1 à l'accord groupe sur le PERCO :

- ✓ Une **amélioration du montant de l'allocation de départ en retraite.**
- ✓ Une **revalorisation de l'abondement** versé à tous les salariés lors d'un placement dans le **PERCO**, dispositif complété par **une mesure spécifique d'abondement pour les salariés partant en retraite.**
- ✓ La construction d'un **mécanisme de solidarité intergénérationnel** permettant de **réduire le coût de la cotisation des retraités sur leur couverture « frais de santé »** pendant les 5 premières années.
- ✓ Versement d'une **majoration de l'allocation de départ en retraite** d'un montant équivalent à 3 mois de salaire pour les départs en retraite « carrières longues » ou « handicapés ».
- ✓ La pérennisation du déport de 0,52 % de la cotisation salarié du régime « frais de santé » vers la cotisation employeur, mesure adoptée temporairement en 2010.
- ✓ **Congé de paternité.** D'une durée légale de 11 jours calendaires, il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisée payée. L'indemnité journalière du congé paternité est limitée au plafond de la sécurité sociale. L'amélioration porte sur le maintien de la rémunération pendant les cinq premiers jours ouvrés.
- ✓ Subrogation : amélioration de la situation financière des salariés malades.

Contrairement à certaines affirmations lues dans des parutions provinciales c'est, au niveau du groupe, la CFDT et la CGT qui ont dénoncé l'interprétation faite par la direction sur l'application de l'article 13 de l'accord groupe du 22 novembre 2006 sur les dispositions sociales.

C'est encore la CFDT et la CGT qui en ayant refusé de valider les premières dispositions compensatoires prévues par la direction du groupe (la CGC étant prête à signer dès le début de la négociation) ont permis la mise en application des mesures prévues dans ces avenants.

La direction de TSA s'est engagée à faire le nécessaire pour que les salariés partant à la retraite en 2011 puissent bien bénéficier des mesures transitoires sur l'abondement PERCO leur permettant d'obtenir des droits équivalents à ceux inscrits dans les avenants qui viennent d'être signés.

En cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT.