



# TAS Actualités

## LES PRINCIPAUX POINTS DES C.E. Toulouse du 28 mai et 18 juin 2010

Suite au départ de Jean Max Pratz, précédent Directeur de l'U-EL France et président du CE par délégation de Henri Paul Brochet, parti dans des conditions regrettables, pour assumer la direction d'ETCA, filiale de TAS en Belgique, c'est désormais **Dominique Rousselet**, Directeur France de la BL Navigation qui a pris la présidence du comité d'établissement, **Henri Paul Brochet** assurant la fonction de chef d'établissement.

Comme elle l'avait déjà fait lors de la nomination de J-M PRATX, la CFDT a exprimé plusieurs fois, auprès de la direction son souhait de voir les 2 fonctions de président du CE et de chef d'établissement à nouveau réunies sur la même personne.

### Un scénario de charges élevées

Depuis le début 2010, les hypothèses de charges présentées par la direction étaient d'un faible niveau, avec un départ annoncé de la plupart des personnels intérimaires et de sous-traitance in-situ.

**IMPORTANT** Ce scénario pessimiste a servi à l'établissement

- d'une politique salariale insuffisante
- des budgets études, investissements,
- du niveau faible des embauches,
- des taux horaires en forte hausse,
- du plan de mobilité,
- ...

Les charges résultent de la prise de commande *proche* ou *effective* de nombreux programmes :

- Apstar 7B
- EutelSat W6
- YAMAL 401/402
- Iridium
- Inmarsat
- ArabSat TV
- CU Russes
- EB2A
- OverHorizon

D'autres programmes font l'objet de peu d'informations vers les salariés :

- Sicral II, promis depuis l'avènement de la Joint Venture Alcatel Space et Alenia
- Galileo FOC et plus spécifiquement le segment SOL
- MTG
- CSO
- GFO
- MegaSat
- Nectar

### FOCUS SUR IRIDIUM

Ce programme, du fait de son montant très important (1,8 Md €) et de sa spécificité sur les plans système et technique, représente un enjeu majeur pour la société.

La CFDT a demandé un éclairage particulier sur la gestion des risques concernant cette affaire afin que les représentants du personnel aient une vision exhaustive sur tous les aspects, notamment :

- Financier
- Système et sous-système
- Achat
- Découpage industriel
- Impact sur la charge des différents sites de TAS
- etc

Une première présentation a été faite en CE par N. Smirnov, responsable de la BL CU et Systèmes. Une autre présentation est également prévue en CCE.

Un nouveau scénario de charges, de projection d'effectifs, de plan d'embauche devrait nous être présenté au CCE de fin Juin. Il en est de même pour le plan de mobilité, déjà en vigueur et se traduisant par des mobilités parfois forcées et pas toujours lisibles.

**Pour la CFDT, l'évolution à la hausse des prises de commandes effectives, notamment IRIDIUM, et des perspectives à court terme, doivent se traduire dans les plans d'investissements et d'embauche !**

**Il est temps de lancer les investissements indispensables**

**Il est temps de renforcer les équipes qui auront à réaliser les contrats, notamment dans les catégories techniciens, administratifs et ouvriers, cantonnées à la portion congrue depuis deux ans dans les plans d'embauches.**

# Formation

Tous les ans à cette période, le bilan de la formation de l'année passée est présenté au CE pour avis, et un point d'avancement est fait pour l'année en cours.

C'est au sein de la commission Emploi Formation que le sujet est affiné.

Bilan	Bilan 2008	Budget 2009	Réalisé 2009	Ecart Budget/bilan 2009
Effectif au 31/12	2405 p	2405 p	2460 p	+ 2,3%
Coûts du Plan	1 152 K€	1052K€	1195 K€	+ 3,6 %
Subventions	210 K€	127 K€	176 K€	+38 %
Heures Plan	39 812 h	48635 h	58031 h	+ 19,3
Effectif Formé	1589 p	1395p	1324p(61%)	- 5,4%
Moyenne heures par effectif formé	25h	35h	44h	+ 26%

## Avis de la CEF sur le bilan formation 2009

### Les éléments positifs suivants sur les moyens formations:

- un redressement de l'effort formation global pour le plan (coût établissement 1019K€, subventions 176K€ et heures 58031h) par rapport au projet de plan initial (projet de plan jugé insuffisant qui avait donné lieu à un avis défavorable en CE).
- un développement important des formations internes (21567h soit 37%des heures du plan) dont les formations phares : mise en situation pratique, Spacebus, Telecom, hyperfréquence
- une utilisation des formations clés TU optimisée, toujours de très haute qualité, bien que toujours aussi onéreuses (16605h soit 54% du coût du plan pour seulement 28% des heures)
- un effort soutenu pour les parcours formation lourds diplômant (7000h 10p et 12% du budget) avec un fort impact sur la durée moyenne de formation (44h pour 35 de budgétisé)
- un doublement du budget consacré aux langues et culture plus en phase avec les important besoins exprimés par les salariés (4528h soit 8% du budget)

### Les éléments négatifs suivants sur l'égalité d'accès à la formation:

- Un déséquilibre sensible de l'égalité professionnelle en 2009 pour :

Les H/F: seulement 18% du volume des heures de formation à été dispensé aux Femmes alors qu'elles représentent 22% des effectifs.

Les CSP Administratif : 4,5% du volume des heures de formation à été dispensé aux agents administratifs alors que les administratifs

représentent 6,5% des effectifs.

L'offre aux stages TU : 82% du volume d'heure a été réalisé par des I&C (65 % de l'effectif), les autre 35% de CSP se partageant les 18 % restant.

Les formations lourdes diplômantes (7000h) : qui ne profitent qu'aux techniciens supérieurs en vue de passage cadre. Aucune action de formation diplômante n'étant mise en place à destinations des autres CSP de niveaux inférieurs.

L'accès inéquitable au plan formation : 46 personnes n'ont pas eu de formation depuis plus de 3 ans malgré que plus de 60% des salariés soient formés chaque année.

Une limitation à l'accès aux DIFs « individuels » limité à seulement 30 salariés par rapport aux 340 DIFs sollicités par l'entreprise. De plus 3 DIFs « individuels » ont même été refusés sur le motif qu'ils ne présentaient pas d'intérêt partagé entre le salarié et l'entreprise.

La CEF a donné un avis favorable

☞ **Les élus CE ont suivi l'avis de la commission unanimement.**

## Avancement 2010 du plan formation

Le volume des formations réalisées au 31 mai 2010 est en régression de moitié par rapport à 2009 à la même époque. Selon la direction le niveau de réalisation réel est tout à fait comparable à celui de 2009 et c'est seulement le changement d'outil de gestion des formations du GIE qui ne comptabilise les formations comme réalisées seulement lorsque le dossier de facturation est complet pour être envoyé (d'où un délai supplémentaire de l'ordre de 2 mois).

La direction cependant s'engage à fournir la commission avancement manuel au 31 Juin.

### Demande individuelle de Formation DIF en 2010

Contrairement à 2009 où 30 DIFs individuels avaient été acceptés et 3 refusés, la direction reconnaît à ce jour avoir refusé les 17 demandes DIF émises individuellement (hors temps de travail) par des salariés.

La direction justifie son changement d'attitude par ses craintes que le budget formation 2010 soit plus limité qu'en 2009 compte tenu de la diminution des montants prévisibles des subventions des OPCAM (plafonnement pour les grandes entreprise prédatrice comme Thales)

**Pour la CFDT ce changement de cap consistant à « chloroformer » totalement le dispositif de Droit Individuel à la Formation (loi de base) au profit des formations du plan d'entreprise est inacceptable.**

Ces refus sont d'autant plus choquants qu'ils concernent des formations en langue dont on sait qu'elles doivent être largement anticipées avant de pouvoir faire partie d'un projet professionnel et qui par ailleurs demandent un fort investissement du salarié pris sur son temps libre. Les formations discutées lors

des EDP ne couvrant que des formations à cours terme compte tenu des budgets limités de formation.

**La CFDT demande instamment à la direction de faire des propositions pour maintenir le canal d'accès au DIF individuel et ce au moins dans le même volume que de celui de 2009.**

## ORGANISATION DE CCEL-F

**CCEL-F** (Compétence Center Electronic France) est le nouveau nom de l'**IUEL-F**.

Comme la direction s'est bien gardée d'informer qui que ce soit des nouvelles désignations désormais imposées par le groupe, nous nous en chargeons à sa place.

Cette nouvelle organisation qui touche les lignes de produit LPH, LPE et DIT, avec quelques effets collatéraux sur la fab. (changement de responsable du secteur hybride), est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet.

Pour le responsable de CCEL-F, elle consiste principalement à :

- **Renforcer l'axe étude avec la nomination d'une personne en charge de la politique produit et de la R&D pour l'ensemble de la CCEL-F,**
- **Simplifier l'organisation avec la suppression d'un étage hiérarchique dans LPE et LPH,**
- **Renforcer l'axe produit avec l'évolution du périmètre de certains produits au sein LPE et LPH.**

Considérant cette réorganisation comme cohérente, **la CFDT a émis un avis positif sur ce projet.**

Le détail de cette nouvelle organisation a été présenté aux salariés des différents secteurs de CCEL-F concernés.

## Semaine de la qualité de vie au travail

☞ **Le moins que l'on puisse dire est que la direction communique à tour de bras sur cette opération. Au fait, comment prévoit-elle d'appeler les 51 autres semaines de l'année ?**

Certes, tout ce qui augmente l'être et la connaissance des autres nous semble bon à prendre. Notons à ce sujet qu'il existe déjà des formules conviviales comme les 40 ans du TIS ou bien le tournoi de foot annuel.

Mais ceci étant, au-delà de cette semaine particulière, si la direction ne pousse pas cette logique plus loin :

- **en améliorant les conditions de travail,**
- **en faisant évoluer ses pratiques en matière de management,**
- **en reconnaissant les compétences et le savoir faire de chacun,**
- **en ne divisant pas les salariés avec la nouvelle mouture du système de prime (BSO)**

afin que les salariés se sentent bien au travail...

cette semaine risque de n'être qu'un alibi servant à donner à certains bonne conscience.

## Comité d'établissement

### Vote du budget 2010 des œuvres sociales

Le CE de Toulouse reçoit une subvention estimée cette année à **1 573 000 €** dont 250 000€ pour le fonctionnement.

Les installations sportives proposées par FO en 2008 sont toujours d'actualité mais non budgétées.

### Opérations exceptionnelles 2010

- Embellissement des locaux du C.E. : décoration des comptoirs de la salle polyvalente,
- Cours de cuisine : 3 séances découvertes prévues en septembre, octobre et novembre pour tester la faisabilité et l'intérêt que peut y porter le personnel,
- Sortie famille / ado « un dimanche au cirque à la campagne » en octobre,
- Ludothèque jeux et stratégies : festival international des jeux à Essen,
- Piano : concert exceptionnel de piano le samedi 26 juin dans une chapelle à Toulouse,
- Club Moto Loisirs : sortie en groupe au Portugal.

### La CFDT a donné l'avis suivant

Le budget du CE est présenté à l'équilibre, mais le budget de la commission vacances 2010 **est inférieur au réalisé 2009.**

Les secteurs en forte demande sont toujours les commissions « vacances » et « enfants », pour lesquelles la mise en place **de dispositifs de régulation** en vue de maîtriser l'évolution des dépenses a été évoquée **mais ne se concrétise pas en 2010.**

Nous argumentons au sein du bureau pour que les sections des commissions culture, sport et loisirs, conservent leur périmètre, en dépit de la pression budgétaire mise par les commissions vacances et enfants. Notre souhait est d'assurer la co-existence durable et non le grignotage progressif des commissions entre elles.

Ces sujets, de notre point de vue, font que les élus CFDT prendront acte du projet de budget actuel et s'abstiendront.

Le budget a été voté par 5 voix pour (FO) et 4 abstentions (3 CFDT + 1 CFE-CGC)

### Financement par la Direction d'un 4<sup>ème</sup> permanent

#### La CFDT a donné l'avis suivant

Nous l'avons déjà dit et écrit, il est indispensable de disposer de 4 postes de permanents pour la gestion des œuvres sociales du comité d'établissement.

**Ce 4ème poste, supprimé brutalement par FO en 2006, recréé par FO en 2009 a fait l'objet d'une ouverture officielle et d'un accord temporaire qu'il est proposé aujourd'hui de pérenniser.**

Le bilan de la tenue du poste concerne principalement une tierce personne.

**Pérenniser le poste**; nous sommes pour, sans toutefois le limiter au seul support des commissions vacances et enfants, mais en y intégrant les «obligations collectives» qu'ont les autres permanents, à savoir présence au comptoir, suppléance des autres permanents lorsqu'ils sont absents etc...

**Affectation du poste** ; nous soulignons, cependant, deux écueils dans ce dispositif consistant à mettre en place une élue FO à ce poste :

- un élu a des heures de délégation au titre de ses mandats qui ne peuvent être confondues avec les heures de délégation pour la tenue du poste,
- la fragilité de la situation de cette salariée selon les issues des élections professionnelles.

L'accord portant sur la prise en charge de coûts liés à la mise à disposition d'un collaborateur supplémentaire pour gérer les activités des commissions enfants et vacances du Comité d'établissement, et non sur la tenue du poste, les élus et le RS CFDT au CE y seraient plutôt favorables, toutefois les réserves que nous émettons quant à l'affectation sur le poste conduiront **les élus CFDT à s'abstenir..**

## Actualités TAS & Toulouse



### Extension du Bâtiment G

Annoncé comme probable en avril, cet investissement n'est plus à l'ordre du jour. Pourquoi ?

La réponse de notre PDG est attendue avec intérêt .



### Affaire aurocyanure

L'enquête est close, et l'affaire doit être jugée au tribunal d'instance. La direction a confirmé qu'elle serait partie civile lors de ce procès.

## Négociation en cours

### ▽ ACCORD GARANTISSANT LE TRANSFERT DE COTISATION PREVOYANCE.

C'était une demande forte de la CFDT.

L'accord **garantissant le maintien de l'augmentation du salaire net d'environ 15 €** liée au transfert de cotisation santé décidé par le groupe pour 2010 **a été signé par la CFDT le 30 juin dernier.**

**Ceci sécurise donc cette situation pour les années suivantes, quelque soit la position du groupe en 2011 !**

## ACCORD SUR L'INTERESSEMENT

Cet accord a été signé par la CFDT le 30 juin dernier. Cf. notre tract en date du 05/07/2010.

### ▽ ACCORD DE GROUPE SUR LES « SENIORS »

Cet accord prévoit diverses dispositions en faveur des « séniors », dont certaines doivent donner lieu à négociations locales pour coller aux spécificités de chaque unité.

En dehors des mesures liées au facteur « pénibilité » qui sont le sujet des négociations engagées avec la direction de TAS, l'ensemble des autres dispositions est applicable dans la société depuis le 1<sup>er</sup> juin.

Citons notamment pour exemple :

- Le point carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus ou après 25 années d'activité,
- Le passage à temps partiel senior à 80% rémunéré à 85%
- L'aide de l'entreprise pour rachat de trimestre non cotisés
- etc.

**Concernant les points liés à la pénibilité**, l'enjeu de la négociation est de définir concrètement ce que sont les travaux pénibles.

Pour la CFDT, la pénibilité ne doit pas se définir par métier, mais en fonction de l'exposition à certains facteurs :

- **Physiques** (charges, contraintes posturale, vibrations...)
- **Environnementaux** (produits toxiques, bruits, températures extrêmes...)
- **Liés aux contraintes temporelles** (travail posté, de nuit, à la chaîne ou à cadence imposée, long déplacements fréquents,...)

Vous pouvez vous procurer le texte de l'accord groupe sur notre site [www.cfdt-space.fr](http://www.cfdt-space.fr), ou auprès d'un élu CFDT.

La CFDT vous informera sur l'avancement des négociations en cours concernant la définition des modalités applicables chez TAS pour toutes les mesures liées à la pénibilité du travail.

### ▽ Accord pour les ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Et oui, elles approchent ! Un indice ?

Depuis quelques temps la présence cyclique d'individus vêtus de rouge qui tentent de discuter avec vous en vous offrant le café au restaurant d'entreprise.

**Le mandat de vos actuels représentants au CE et en DP prendront fin le 23 octobre 2010. Vous serez donc appelé à élire vos nouveaux élus début octobre prochain pour un nouveau mandat de deux ans.**

Les négociations concernant le protocole d'accord définissant les modalités de ces élections sont en cours.

A suivre....