



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

CR du CCE du 25-26 juin

TSA , le 1er juillet 2014

SUPPer est adhérent à



Renouvellement du bureau du CCE

Suite aux élections de Pessac du 17 juin dernier et à la désignation de nouveaux représentants au CCE, il a fallu renouveler le bureau. SUPPer a voté pour le candidat présenté par l'OS majoritaire en voix au niveau de TSA, tout en soulignant le bon travail effectué par le secrétaire précédent. Christophe DEVULDER (CFE-CGC) a été élu secrétaire du CCE, Jean-Claude MEAR (CFDT) a été élu secrétaire adjoint.

L'expertise des comptes 2013

Le cabinet d'expertise SECAFI a présenté son rapport sur les comptes de l'exercice 2013 de TSA, ainsi que sur le plan stratégique à moyen terme (MYB). Il confirme les excellents résultats, les meilleurs depuis 2007, avec plus de 900 M€ de chiffre d'affaires et un résultat opérationnel courant à 146 M€, à peine dégradé par les frais de restructuration (GAE 2013) de 23 M€. Il en ressort un résultat avant intérêts et impôts (EBIT: Earnings Before Interest and Taxes) à 13,5% du CA, largement au-dessus de l'objectif fixé à 10% par le PDG du Groupe. Ces bons résultats s'expliquent autant par les reprises de provision MELTEM que par une amélioration des marges commerciales. Sans gros contrat, l'année 2013 a réussi des prises de commandes très honorables à 720 M€. TSA a un peu consommé son carnet de commande qui est encore à la hauteur de 3 années de chiffre d'affaires.

95% du résultat net comptable est versé en dividendes au Groupe. L'auto-investissement en a un peu bénéficié : complément d'études de "building blocks" préparant les équipements futurs, tout en fournissant des charges dans des labos en attente du contrat Rafale export.

Le MYB est bâti avec un contrat style Rafale Qatar, calqué sur la Loi de Programmation Militaire; Il montre un palier de croissance pour les trois prochaines années, avec des effectifs en décroissance (-9%), si le Rafale Inde (MMRCA) n'arrive pas.

Le plan de charge, à contrario, intègre le MMRCA à mi 2015, avec une anticipation en janvier. L'hypothèse d'un retard et ses conséquences seront présentées en Octobre 2014 par la direction.

Avenant accord d'Intéressement 2014

L'accord prévoit que les objectifs annuels qui déterminent l'intéressement soient fixés tous les ans par une négociation. La direction avait imposé qu'en cas de désaccord, ce serait les chiffres du MYB qui serviraient au calcul de l'intéressement. Autrement dit, ce simulacre de négociation ne pouvait rien bouger, si ce n'est l'indicateur de qualité (NQC4) qui n'est pas dans le MYB. La direction n'a pas voulu changer cet indicateur, alors que les vacances forcées de cet été chez TSA vont fatalement entraîner des reports de jalons déjà prévisibles et dégrader le NQC4. SUPPer a donné un avis défavorable sur cet avenant.

Cependant pour éviter un avenant qui ne serait pas signé majoritairement, SUPPer l'a signé afin d'assurer le versement d'un intéressement pour l'exercice 2014.

Politique de R&D 2014

En 2014, un réel effort sur les ENF (études non financées) est prévu : 34 M€ (au lieu de 25 M€ en 2013), auxquels s'ajoute de l'anticipation sur les affaires majeures. Les sujets qui en bénéficieront : développement du CATS 170, Amascos MS et Vigile Mk2. Un objectif fixé par la direction est d'obtenir un financement par la DGA des études sur les antennes multimodales et sur le drone de combat FCAS.

AVIS favorable unanime des élus CCE.

Bilan GAE 2013.

Au 25/6, 92% des suppressions de postes sont faites (ou prévues). Par contre, les postes en création n'ont été pourvus qu'à 65%.

Les objectifs de la rémunération Variable 2014

La rémunération variable concerne les cadres ; elle a deux composantes :

- 50% sont liés à des objectifs individuels
- 50% sont liés à des objectifs collectifs : 15% sur des objectifs Groupe + 35% d'objectifs d'équipe

Ces objectifs collectifs sont des chiffres économiques (Résultats, Prises de commandes, etc...) non communiqués aux salariés. Autrement dit : travaillez au mieux, TSA vous dira l'an prochain si l'objectif est atteint, et vous donnera le pourcentage de la rémunération variable collective qui en découle.

Bilan égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2013

Le taux de féminisation de l'effectif de TSA a encore baissé et plusieurs objectifs n'ont pas été atteints :

- *20 % seulement de femmes embauchées en 2013 pour un objectif de 25%*
- L'objectif de féminisation de l'entreprise et des métiers où les femmes sont peu représentées n'est pas atteint. Dans les filières techniques se sont des hommes qui sont majoritairement embauchés. Dans les familles professionnelles 3, 4, 5 et 6, les femmes représentent moins de 14% de l'effectif.
- L'objectif d'évolution de carrière des femmes est difficile à analyser hors le 0,1% qui a en effet permis de réaliser certaines promotions. Cependant, il subsiste des problèmes pour les catégories techniciennes et ouvrières qui ont en moyenne moins de promotions que les hommes. Statistiquement, les femmes niveau 4.1, 4.3 et 5.3 restent plus longtemps que les hommes dans le même échelon.
- *Une seule une femme a été promue cadre contre 9 hommes*
- Le nombre d'homme reconnu expert ne cesse d'augmenter alors que celui des femmes a diminué. Les femmes ne représentent que 4% des experts reconnus.

Note d'Orientation de la Formation

Dans le préambule de cette note, la direction évoque "*une nécessaire adaptation de l'organisation aux contraintes de l'activité*", laissant entendre une modification en termes d'organisation du travail, pouvant aller jusqu'à la flexibilité. En séance, après une discussion serrée, la Direction indique que ce n'est pas son intention... Dont acte ! Dans ces conditions, SUPPer a voté pour la note d'orientation.

SUPPer a rappelé que TSA doit remplacer les compétences qui vont partir, quelle que soit la décision d'anticipation ou non du Rafale en 2015. Attention aux solutions de détachements pour traiter la sous-charge, quand elles se prolongent : elles peuvent se transformer en mutations ce qui est une perte pour TSA.

Bilan Formation 2013

SUPPer est en accord avec l'avis favorable émis par la Commission Centrale Formation.

SUPPer a voté POUR le bilan.

Réorganisation de la Direction technique

Actuellement divisée en deux directions « Systèmes de Missions » et « Systèmes de Senseurs », la DT veut acter de la « porosité » entre ces deux activités et fusionne tous ces services dans une seule direction constituée de trois départements dont celui de la Simulation résultat de la fusion/absorption des services « Simulation Technico Opérationnelle » et « Simulations et Outils ». Cette nouvelle direction sera pilotée par JM Chabroux. Il n'y a ni modification d'effectif ni modification géographique.

Bilan Action Logement 2013

Le parc locatif de 272 logements, principalement en région parisienne, a permis en 2013 de loger 12 salariés qui en avaient fait la demande. La commission a pu aider 4 apprentis à trouver un logement en résidence temporaire. 17 Prêts conventionnés ont été attribués pour l'achat ou des travaux de résidence principale.

Une aide a été apportée à ceux qui opèrent une mobilité entre centres (69k€).

Ce bilan a été jugé positif par SUPPer qui a voté favorablement.