



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Sur-charges en vue !

TSA Elancourt, le 15/04/2014

SUPPer est adhérent à



CR du CCE du 10/04/2014

Renouvellement partiel des représentants et du secrétaire du CCE

Suite aux élections professionnelles de TSA Brest, le 25 mars dernier, la section SUPPer de Brest est devenue représentative sur cet établissement, avec 15,3% des voix en CE et 16,7 % en DP. Elle gagne le siège du 1er collège au CE, ce qui lui attribue automatiquement le siège de représentant du 1^{er} collège au CCE. Le second siège de représentant de Brest au CCE est un siège pour le 3^{ème} collège : il revient à la CFDT qui est majoritaire en voix et en sièges sur Brest. La CFE-CGC qui revendiquait aussi ce siège, n'a pas voulu présenter de candidat pour le siège de suppléant : ce siège est ainsi échu à la CGT.

L'attribution du poste de secrétaire du CCE est soumis aux vote des élus CCE. SUPPer n'ayant pas voulu départager les candidatures CFDT, majoritaire en sièges au CCE (3 sièges) et CFE-CGC, majoritaire en suffrages sur TSA (2 sièges CCE seulement), le poste est resté à la CFDT. La CFE-CGC n'a pas voulu du poste de secrétaire adjoint; SUPPer a proposé Viviane Moreau qui a été élue.

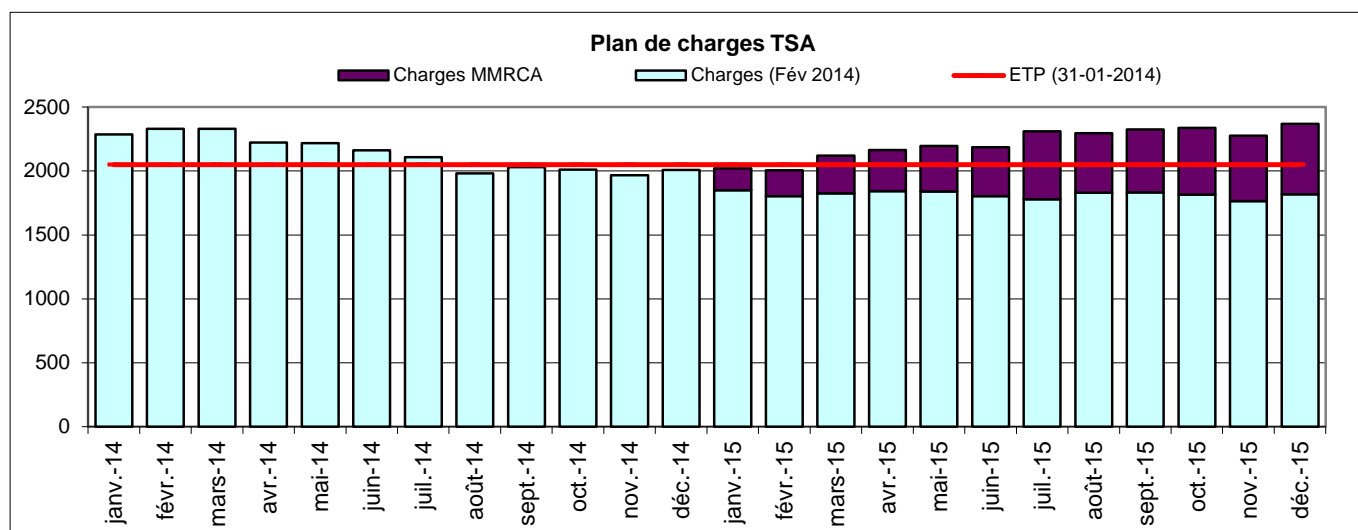
Mise à jour des charges TSA (exercice de février-mars 2014)

Les charges présentées l'an dernier à la même époque avaient montré un creux de charge pour le second semestre 2014. Ceci avait motivé plusieurs actions :

- Renforcement de la recherche de nouvelles affaires, en particulier des PEA auprès de la DGA, ou des détachements dans des sociétés du Groupe, du personnel de TSA en sous-charge,
- Déblocage de fonds propres pour des Etudes Non Financées, consacrées à des briques de base pour les produits du futur ("Building Blocks"),
- Lancement d'une procédure de GAE supprimant 260 postes, tout en créant 95 postes nouveaux,
- Aménagements du temps de travail : en fait cela s'est traduit par le blocage de 4 semaines de congés 2014 cet été, avec l'obligation d'épuiser les reliquats des années précédentes, avant le 31 décembre 2014.

Ces 4 axes ont été réalisés : gain de nombreux PEA (60 M€ au total) en 2013, 15 M€ d'ENF supplémentaires, lancement de la GAE à mi-novembre, et finalisation de la note sur les congés payé le 18 mars dernier à l'issue du constat de désaccord des NAO.

Après mise à jour des hypothèses commerciales confirmées (contrats remportés) ou infirmées (contrat perdus ou reportés), ajustement des probabilités selon les derniers développements des négociations, le planning des charges de TSA pour 2014-2015 est le suivant :



Il convient de rappeler que le personnel détaché (environ 50 ETP) avait été comptabilisé en 2013 comme "indirect": il ne rentrait donc pas dans l'effectif ETP. Mais cela détériorait le ratio direct/indirect qui est surveillé de près par le Groupe. Aussi cette année, le personnel détaché est redevenu "direct", mais sans avoir de charge TSA. Il faut donc considérer que la **ligne des ETP nécessitant de la charge est à placer à -50** sous le trait ETP du

graphique. De plus, la GAE lancée début novembre, n'a pas encore produit tout son effet : de nombreux salariés vont partir dans les prochains mois : **le trait ETP ne restera pas horizontal en 2014...**

Enfin, le **blocage de 4 semaines de congés** cet été, combiné avec l'épuisement des reliquats des années précédentes aura un **impact certain sur les charges**.

SUPPer et les autres OS avaient dit le contraire car jusqu'à la fin des NAO, personne n'avait compris que les 4 semaines bloquées étaient constituées des CP 2014. S'il avait été possible d'y placer les CP restant des années précédentes comme nous le pensions, cela n'aurait effectivement pas eu beaucoup d'impact sur les charges. L'explication "on travaille mieux quand on est tous ensemble" n'a été qu'une diversion de la direction pour masquer de sa véritable intention. Elle s'est bien gardée de l'expliquer trop vite: le mouvement social aurait été encore plus soutenu. Ce n'est que fin février lorsque les premiers projets de PV de NAO sont sortis, que la vraie contrainte sur les congés est apparue clairement. On comprend ainsi que les salariés en congés forcés n'ont pas besoin de charges ; ils n'auront plus de congés en stock au 31/12/2014.

La direction considère qu'il n'y a plus de problèmes de sous-charge pour l'année 2014 et l'arrivée du MMRCA mi-2015 devrait nous assurer d'un bon plan de charge en 2015 et au-delà. SUPPer a tiré la sonnette d'alarme : pour beaucoup d'affaires au planning tendu, la planification des congés montre **l'impossibilité la tenue des jalons** : les équipes, les compétences seront en congés. Il ne faudrait pas que cela se traduise pas un record de sous-traitance pour tenir les échéances !

Bilan 2013 Emploi des travailleurs handicapés

Un accord trisannuel a été signé en 2012 se fixant des objectifs ambitieux pour favoriser dans l'entreprise la place des travailleurs handicapés. Au premier rang de ces mesures, figure l'embauche de travailleurs handicapés : 6 stagiaires, 1 apprenti et 1 CDI pour chacun des centres de TSA. Dans le courant de l'année 2013, quelques stagiaires handicapés ont été accueillis conformément aux objectifs, mais il n'y a eu aucune embauche de CDI ou de CDD. Les OS ont particulièrement insisté auprès de la direction, pour qu'un apprenti handicapé qui termine sa période à Brest soit embauché en CDI : le profil ne correspondrait pas ! Des actions ponctuelles ont été engagées : aménagement des postes de travail pour des déficient visuels ou auditifs, prise en charge des frais de transport spécialisé domicile-travail, aide pour l'aménagement de véhicules, actions de sponsoring.

La sensibilisation des salariés a été faite à Brest et à Elancourt. La commission handicap d'Elancourt a regretté de n'avoir pas été associée plus étroitement à la journée de sensibilisation et qu'en particulier sa proposition de distribuer les questionnaires sur les troubles "dys" à la sortie du restaurant n'a pas été écoutée ; au final 200 personnes ont été touchées, au lieu de 2000 !

Le taux de salariés reconnus handicapés, calculé en fonction du handicap et du temps de travail, avoisine les 5% sur Elancourt et sur Pessac. Mais avec le bonus lié à l'âge, tous les centres franchissent la barre de 6% qui l'affranchissent de toute contribution (pénalité financière).

Le syndicat SUPPer a reconnu les efforts faits par la direction dans ce domaine, mais comme pour le plan précédent, l'objectif d'embauche d'un CDI risque encore une fois de ne pas être atteint. De plus le taux de 6% n'est atteint qu'avec le bonus lié à l'âge, ce qui veut dire que dans un ou deux ans, TSA se retrouvera en dessous de cet objectif de 6%. Les élus étaient invités à se prononcer sur ce bilan :

Consultation des élus CCE: Abstention : 2 (CFE-CGC) Contre : 6 (3 SUPPER + 3 CFDT)

* * *

Transparence : une action en Justice sur le respect des accords définissant la prise des congés ?

SUPPer et les autres syndicats avaient dénoncé le non-respect de la Convention sociale du Groupe qui définissait la période de prise des congés d'été. Une délégation intersyndicale a rencontré l'inspectrice du Travail qui a estimé la requête justifiée, mais soulignait qu'on ne pouvait porter plainte sur un projet et qu'il fallait attendre la note officielle de mise en application pour intervenir. Quand cette note est sortie le 18 mars, SUPPer a confié le dossier à son avocat pour examiner les axes d'attaque et les chances de succès. Son avis nous est revenu la semaine dernière : la Convention sociale donne la garantie aux salariés de pouvoir prendre au minimum 3 semaines l'été entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (la société ne peut imposer de prendre tous les congés en hiver), ce qui est acquis a fortiori avec la note du 18 mars. Quant à la liberté du choix des dates, elle a toujours été toujours soumise à l'approbation de la hiérarchie (Cf Outil e-congés). L'imposition des dates de CP2014 annonce implicitement qu'en dehors de la période fixée, il y aurait refus de la hiérarchie. Autrement dit SUPPer n'aurait que l'argument des usages des années précédentes pour aller en Justice et peu de chances d'aboutir. Ce qui fait que **nous renonçons à poursuivre cette action**, en expliquant clairement nos raisons. C'est ça, la transparence.