



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

CR du CE du 22/05/2014

TSA Elancourt, le 27/05/2014

SUPPer est adhérent à



Long CE (plus de quatre heures de réunion) qui n'a pas pu épuiser dans le temps imparti l'ordre du jour prévu : deux points seront traités le mois prochain :

- Critères d'attribution des actions aux salariés,
- Présence des instances représentatives du personnel lors de la semaine de la Qualité de Vie au Travail.

Situation économique et commerciale

La situation économique de TSA au 30 avril est bonne : les prises de commandes et le chiffre d'affaires sont en avance sur le tableau de marche fixé pour atteindre les objectifs de fin d'année.

La liste des **Must Win** a été balayée et il n'y a pas de faits marquants à noter. Coté Rafale export, le changement de majorité en Inde suite aux élections ne semble pas remettre en cause le marché en discussion : le rythme des réunions n'a pas été ralenti et les objectifs pour une signature en 2015 sont toujours les mêmes. Mais une vente du Rafale au Qatar pourrait se trouver finalisée auparavant.

Présentation des charges actualisées pour Elancourt

Pour la direction, la somme des charges, actualisées en janvier-février, pour les deux années à venir, montre un creux au second semestre, mais les effectifs sont en baisse et les mesures de vacances forcées en juillet-août vont globalement ajuster les ETP à la charge, d'autant que le personnel détaché est inclus dans les ETP, mais que leur charge est en dehors de TSA.

La direction confirme donc ce qu'elle avait annoncé au dernier CCE : il n'y a globalement plus de problèmes de charges, même à Elancourt. Il y a encore des secteurs en suractivité et d'autre en sous-activité, parfois au sein d'une même entité. Par contre, il va falloir anticiper par des embauches, des formations, des transferts de compétence la montée en charge qui se profile en 2015 : la DRH affirme en être consciente et se prépare.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes Bilan 2013

Le classique bilan de l'égalité professionnelle a été produit, mais ce sont surtout les indicateurs spécifiques, négociés sur TSA, qui ont été étudiés par la commission Egalité H/F. Ces indicateurs sont beaucoup plus pertinents que ceux définis dans le rapport annuel. La proportion de femmes à Nungesser diminue d'année en année. En 2013 il n'y a eu que 13% de femmes embauchées pour un objectif de 25%. Pourtant nous sommes heureux d'accueillir 27% de femmes parmi nos stagiaires et alternants. Malheureusement seuls 3 d'entre eux ont été embauchés et exclusivement des hommes ! Les femmes sont majoritairement dans les niveaux hiérarchiques les moins élevés et très peu de femmes sont reconnues "experts" (11 F contre 145 H). La politique salariale, en dehors du 0,1%, a été distribuée également entre les hommes et les femmes qu'ils soient à temps pleins ou temps partiels.

L'étude des indicateurs a permis à la commission de suggérer des axes de priorité pour l'utilisation du 0,1% d'AI dédié à l'égalité H/F :

- Rattrapage des cas particuliers relevés (femmes des catégories 5.1 et 4.2 entre autres),
- Promotions ou augmentations en vue de futures promotions,
- Prise en compte des travaux de la commission sur les administratives mensuelles (11 salariées potentiellement concernées).

Déclaration de SUPPer : L'objectif 2013 n'a pas été atteint mais SUPPer votera POUR

Le suivi régulier des indicateurs monte une tendance à l'amélioration de la situation des F présentes dans l'entreprise. SUPPer demande qu'en 2014 un effort particulier soit réalisé sur 2 points

- Le franchissement des étapes charnières et les évolutions de carrière de carrière des femmes. Sur ce point le 0,1% doit aider mais cela doit également être pris en compte dans la politique salariale de base,
- La féminisation : nous attendons en 2014 le dépassement des 25% objectif de femmes embauchées.

Vote des élus : 9 Pour (5 SUPPer + 3 CGC + 1 CFDT).

Bilan 2013 de la politique d'apprentissage

L'accord Groupe visant à promouvoir la formation de jeunes par l'apprentissage ou l'alternance, prévoit la publication d'un bilan annuel des actions effectuées. C'est ce bilan qui a été présenté aux élus du CE.

Nous retenons qu'au 31 décembre, il y avait 57 apprentis et 10 jeunes en contrat de professionnalisation. Il y a eu 93 alternants présent en 2013 dont la durée des contrats était comprise entre 1 et 2 ans pour 53 d'entre eux et supérieure à 2 ans pour 37. Leur niveau d'étude est en général supérieur à Bac +3, et même Bac+5 pour 27% d'entre eux. L'objectif d'embauche d'alternants est dès à présent supérieur à 5% de l'effectif de TSA : 5,46%.

En 2013, un seul alternant a été embauché chez TSA en fin d'apprentissage. En période de GAE, l'embauche d'un alternant est soumise à une demande de dérogation au groupe, comme toute embauche externe, mais la dérogation est plus facilement acceptée s'il s'agit d'un alternant ayant fait son apprentissage dans la société.

Pour SUPPer, ce bilan est positif et doit bénéficier d'un avis favorable, avec deux réserves cependant :

- le trop faible nombre d'embauche en fin de contrat, alors qu'il y a des métiers qui vont voir partir des experts, non remplacés à ce jour.

- les difficultés des maîtres d'apprentissage ou tuteurs pour dégager des heures pour suivre le jeune dont ils ont la charge.

Vote des élus : 9 Pour (5 SUPPer + 3 CGC + 1 CFDT).

Réno CN

La rénovation du centre Charles Nungesser se poursuit cette année. La salle BTC (dans l'atrium) servant aux démonstrations de nos équipements pour nos clients est en cours de rénovation. Il est prévu qu'elle puisse se transformer facilement en auditorium (100 places) pour des conférences ou des événements destinés au personnel.

La rénovation des locaux touchera :

- les laboratoires Spectra au Rez de jardin,
- le service commercial au N5.

Autres travaux : automatisation des portes du hall M (accès personnes à mobilité réduite), installation de mobilier sur les pelouses (banc, banquette, table), ...c'est au salarié d'apporter son parasol et son transat !

Les élus ont signalé que les espaces détente autour des machines à café étaient souvent occupés par le personnel de TOSA. La direction regardera s'il n'y a pas lieu d'ouvrir des espaces supplémentaires coté TOSA.

Aboutissement du projet GOYA

La rénovation du réseau bureautique entreprise en 2012 avec le projet GOYA doit aboutir fin 2014 avec l'étape SWIT (Smart Workstation in Thales). Après avoir migré vers le pack Office 2010, il est prévu de passer tous les PC sous Windows 7. Cela se fera progressivement par échange des PC qui seront reconfigurés, un à un à partir de septembre, après la migration des pilotes en juillet-août. Au passage la direction annonce la réduction du nombre de PC Mobiliy pour être conforme aux règles d'attributions (LR11 ou déplacements fréquents chez des clients).

Bilan ASTAS 2013 et demande de budget complémentaire

Le président de l'ASTAS est venu présenter le bilan 2013 des sections sportives du CE gérées par l'association ASTAS. L'exercice se termine par un solde positif de 7 329€, pour une dotation de 105 600€ du CE TSA et de 4 200€ du CE TSV. La somme des adhérents de toutes les sections est de 836 personnes, comprenant 352 salariés actifs, 21 salariés en MAD, 72 conjoints et 89 enfants de salariés, 69 retraités et 233 extérieurs. En 2013, la section espace-aventures a arrêté ses activités, faute de bénévoles pour s'en occuper. La section chasse devra recruter parmi les salariés actifs sinon elle fermera en 2015 : elle ne peut pas tourner uniquement pour des retraités.

La première subvention de 90 000€ accordée par le CE TSA en février n'étant pas suffisante pour satisfaire les demandes des sections pour 2014, un complément de 8 000€ a été demandé au CE :

Vote des élus : 9 Pour (5 SUPPer + 3 CGC + 1 CFDT).

Effectifs

Fin avril, l'effectif de CN a baissé de 14 : 1320 inscrits (CDD + CDI) dont 9 départs en retraite dans le mois, et aucune entrée.

Suite à notre tract sur la **Fiscalisation des cotisations Mutuelle**, SUPPer a reçu un courrier de la CFDT nous indiquant qu'en date du 4/3/14, elle avait envoyé une lettre à M Groisy, publiée sur son site internet, demandant de mettre le point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion. Il n'y a donc pas encore eu d'information diffusée vers les salariés et nous ne savons pas la date de cette réunion ; SUPPer souhaite vivement que la CFDT lance une campagne de mobilisation des salariés pour que la direction compense cette mesure fiscale.

Aucune autre organisation syndicale ne s'est manifestée.