



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

INTERESSEMENT

SUPPer est adhérent à

Union
syndicale
Solidaires

TSA, le 30 juin 2015

Accord d'intéressement 2015-2017

Une négociation bien longue (5 réunions) pour accoucher d'un accord semblable au précédent et finalement peu motivant pour les salariés.

Sans vouloir rentrer dans les arcanes des formules permettant de calculer l'intéressement à distribuer, il faut retenir qu'une fraction, pondérée par des modulateurs, du résultat d'exploitation pourrait redistribuée vers les salariés :

- La formule donnant la base distribuable n'est pas négociable ; elle est inchangée
- Les modulateurs ne sont pas négociables et ont été modifiés par la Direction :
 - o Celui sur le chiffre d'affaire est remplacé par les prises de commandes
 - o Celui sur la trésorerie est abandonné
 - o Celui sur la tenue calendaire des jalons est remplacé par la tenue des coûts budgétés
 - o Un modulateur basé sur l'embauche de handicapés est apparu

Le modulateur basé sur l'embauche de handicapés permet à certains de se donner bonne conscience par une mesure « socialement » responsable. Bien sur le handicap est l'affaire de tous, mais les professionnels du recrutement que sont nos RH n'y arrivent pas ou si peu depuis des années. .
Nous mesurons aussi la faible implication des managers pour ce thème par leur présence au forum Handicap. Avec quels moyens les salariés pourraient-ils y arriver ?

SUPPer a toujours voté contre les bilans, liés au handicap, présentés par la Direction vu le peu de résultat et le peu de moyen mis en place, des exemples :

- pas question d'obliger les managers à suivre une formation (e-learning ou autre) sur ce sujet
- opération de sensibilisation au handicap parfois très restreinte (tirage d'un document en 500 exemplaires sur CN pour TSA + TOSA !) sous le prétexte qu'il ne faut pas « aggraver » les salariés sur ce sujet
- et **surtout** pas d'embauche en CDI sur CN **depuis plus de neuf ans**

Les salariés pouvaient se sentir concernés par la tenue d'objectif sur le chiffre d'affaire (~jalons). Ils

sont certainement moins acteurs dans les prises de commandes du client, souvent très politiques.

Qu'est-ce qui était négociable ?

Le mode de répartition : SUPPer revendiquait une répartition uniforme, non indexé sur le salaire ⇒ non retenu

Le plancher de salaire retenu pour le calcul : l'augmenter aurait permis de toucher quasiment l'intégralité des positions II, et surtout que les temps partiels bénéficient du plancher dans la même proportion que les temps plein ⇒ non retenu mais conservé

L'assimilation de certains congés comme du temps de présence, comme la pénibilité per exemple ⇒ non retenu

Pourquoi signer cet accord ?

Eviter le pire : la non signature de cet accord peut conduire, si le quorum n'est pas atteint, à une perte sèche pour les salariés puisque, sans accord, il n'y aurait pas de prime d'intéressement.

En tant que représentants des salariés nous estimons que cet accord ne permet pas de récompenser au mieux, et équitablement, vos efforts. Nous sommes les otages d'une Direction qui place les indicateurs qu'elle a choisi accord après accord et dont elle décide unilatéralement la valeur objective issue du MYB.

Et le fameux plafond à 4% ?

Ce plafond (Participation + Intéressement < 4% de la masse salariale) nous est dicté par le Groupe et limite l'intéressement. Toutes les OS demandent à discuter d'une attribution de l'intéressement non distribué mais pas la Direction qui a renvoyé les rendez-vous de « l'agenda social » aux calendes grecques.

Réponse au « scandale » relevé par SUPPer

A la Commission Centrale Economique du 23/06, la Direction a répondu que la recherche de **volontaires CSS pour travailler pendant la fermeture d'août** à Pessac n'était pas de son initiative, mais celle d'un hiérarchique qui a été « recadré ».



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

CR du CE du 24 juin

SUPPer est adhérent à

Union
syndicale
Solidaires

TSA Elancourt, le 30/06/2015

Bilan Formation 2014

La commission a constaté la bonne tenue dans le déroulement du plan de formation durant l'année 2014. Les principaux points et les améliorations par rapport aux plans précédents sont :

- En volume, le bilan est positif car le réalisé est supérieur au prévisionnel,
- Une anticipation sur 2015 a été réalisée à hauteur d'environ 10%. Ces heures n'ont pas été retirées cette année et ont donc été reversées en 2015,
- Conformément à l'orientation prise en 2013, la durée moyenne des formations a augmenté, notamment en raison du nombre de PAC qui est supérieur à la prévision (durée moyenne par salarié formé = 32,9h),
- Augmentation du nombre de formations internes (35 à 40%) et externes (34 à 39%) au détriment de Thales Université qui présente une forte baisse (31 à 21%),
- Augmentation du nombre de PAC d'intégration pour les jeunes embauchés (métier),
- La bonne répartition des formations par sexe, équivalent à 2013.

Les remarques et demandes d'amélioration :

- Nous renouvelons notre demande des années précédentes concernant la mise en place d'une analyse des frais de déplacement (qu'ils ne soient pas un frein à la formation). Exemple relevé en 2014 : les déplacements des formateurs sur les sites de province sont pris sur les frais de service,
- La commission demande que chaque salarié ait une formation dans un délai maximum de 3 ans. Pour cela, il faudrait un indicateur spécifique sur ce point (d'autant plus important que la tendance est à une formation plus sélective),
- Devant l'augmentation des formations internes, nous souhaiterions un bilan sur les formateurs dans l'année (nb de formateurs et maintien du niveau). Nous renouvelons aussi notre demande des années précédentes à veiller à la quantité suffisante de salles de formation,
- Demande de mise en place d'une enveloppe spécifique pour les PAC intégration,
- Concernant les formations e-learning, nous réitérons notre demande de concertation pour

avoir une vision plus claire des heures utilisées en fonction de leur objectif,

La commission donne un avis favorable au bilan 2014 en souhaitant la prise en compte des remarques formulées ci-dessus.

Vote des élus : 9 voix POUR

Le BOURGET

Le salon du Bourget a été particulièrement réussi avec des records de fréquentation du public, des professionnels et en nombre d'exposants. Le Stand Thales était particulièrement bien placé, visible de loin ! Quelques salariés, cadres en forfait jour sont venus travailler sur le stand le samedi : ils récupéreront leur journée.

Les élus ont regretté le temps où des places étaient proposées à tous les salariés. Comme chaque fois, les invitations étaient très limitées; mais le vendredi, les invitations restantes ont été distribuées à ceux qui en voulaient. Il faut le savoir : c'est pareil à chaque salon ! Il faut être patient et surtout rester disponible.

Le Salon a été l'occasion de rappeler que 4 salariés de TSA, travaillant pour Air France étaient auparavant basés au Bourget; ils ont été transférés à Roissy il y a bientôt un an. Ils semblent satisfaits de leurs nouveaux locaux. Deux ont eu un allongement de leur temps de trajet et ont bénéficié de la Prime.

Voyages et Week-end Groupes 2016

C'est dès maintenant que la commission Vacances prépare la prochaine campagne de voyages promotionnels (mieux subventionnés que les vacances Famille)

Une avance sur le budget 2016 a été votée :

275000€ pour les voyages groupes (7 circuits et 3 séjours)

32000€ pour 4 Week-ends

Bilan ASTAS 2014

L'association sportive ASTAS qui gère toutes les sections sportives financées par le CE a présenté son bilan 2014. Année avec un léger bénéfice.

La section Aviation ferme puisque TSA rejoint le Club Guynemer financé par le siège. La section Chasse a fermé, faute d'adhérents. Le Rugby féminin a été lancé !

Le bilan détaillé est accessible à tous les salariés : voir à la comptabilité du CE