



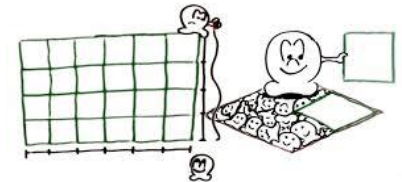
Situation économique et commerciale

Le point au 31 mai montre une situation très correcte par rapport aux prévisions. Notre chiffre de prise de commande est très en avance sur le plan de marche : 205 M€ (au lieu de 118 M€ budgétés). Ce résultat est en partie dû au report de décembre à janvier de compléments sur les marchés Rafale et Qatar. Il est important aussi de signaler que TSA a obtenu la **signature de plusieurs tranches conditionnelles sur des PEA** : MELBAA, DIAMANT, GENAV. Dernière bonne nouvelle, la signature du marché ALSR (Avion Léger de Surveillance et de Reconnaissance) qui apparaîtra dans le chiffres de juin. L'avancement du chiffre d'affaire est nominal (+ 9 M€).

Pas d'information sur les projets Rafales export en cours : nos équipes de négociation sont toujours au travail et les objectifs restent inchangés (contrat à mi 2017).

Cession de surface à TOSA

Nos collègues de TOSA sont toujours à la recherche de surfaces supplémentaires. TSA va leur céder 220 m² fin juin. Les surfaces (600 m²) qui seront libérées par le transfert CSS à Mérignac seront disponibles pour installer les équipes TSA des prochains marchés Rafale export.



Au passage nous apprenons que les travaux de rénovation de la **salle de restaurant** : **plafond acoustique**, ventilation, éclairage ont été commandés et seront bientôt planifiés.

Travaillant au sein du CHS-CT avec l'équipe de gestion immobilière de TSA, SUPPER a fait la déclaration suivante :

Supper demande à la direction le renforcement de l'équipe gestion immobilière de TSA, et le renforcement des crédits alloués à l'établissement. Les sollicitations et pressions sur cette équipe nous apparaissent comme largement au-dessus du raisonnable, et pouvant mettre leur santé en péril. Les sollicitations sur cette équipe très réduite viennent de toutes parts, direction, salariés, groupe...Ils encaissent tous les mécontentements, et malgré cela ils essayent de résoudre tous les problèmes.

Leur tâche est immense, de la surveillance de la propreté des locaux, à la création de bâtiments, toute la logistique, les événements... Ils sont les boucs émissaires du propriétaire qui n'accorde pas les crédits nécessaires au maintien du site, ni à sa rénovation, promise il y a quelques années.

Exemple : un grand nombre de personnes se plaignent du dysfonctionnement des ascenseurs ; c'est l'équipe qui prend alors qu'elle est bloquée par les budgets, les commandes de pièces anciennes qu'il faut trouver...

Autre exemple : le restaurant d'entreprise et la rénovation promise (plafond qui tombe en poussière dans les assiettes et dans les plats, bruit dans la salle, chauffage de celle-ci, gestion des fuites...).

Hier, vous avez présenté les résultats de l'enquête RPS, et c'est la semaine QVT. Ce service a un rôle important dans la Qualité de Vie au Travail : il ne faut pas le négliger.

Le représentant syndical CGC qui fait partie du service Gestion immobilière, a tenu à préciser que, pour sa part, il ne ressentait pas **dans son service**, le stress que SUPPER évoque.

Bilan Formation 2015



La commission a constaté la bonne tenue dans le déroulement du plan de formation durant l'année 2015. Les principaux points marquants sont les suivants :

- Le bilan est positif car le volume d'heures réalisé est supérieur au prévisionnel, dans toutes les catégories, notamment les administratifs et techniciens.
- Les heures anticipées en 2014 sur 2015 n'ont pas été retirées en 2015 pour un volume d'environ 2300 h.
- La durée moyenne des formations par salarié est restée stable à 32,9 h, en continuité avec l'orientation prise en 2013.
- Augmentation sensible du nombre de formations externes (41 pour 34% prévues au plan) au détriment des formations internes (33 pour 36%) et de Thales Université (26 pour 30%).
- Le nombre de PAC réalisé est conforme au plan, avec toutefois une plus grande proportion que prévue pour les PAC intégration liée à l'arrivée de jeunes embauchés, au détriment des PAC transfert.
- La répartition des formations par sexe et tranches d'âge est cohérente de la population de CN.

Remarques et demandes d'amélioration

- La commission demande de nouveau que chaque salarié ait une formation dans un délai maximum de 3 ans. . Pour cela, elle demande la mise en place d'un indicateur spécifique. Elle demande également la mise en place d'un indicateur sur la répartition du nombre de salariés formés par journée de formation.
- Devant la diminution des formations internes, la commission souhaite faire le point tous les ans sur le nombre de formateurs internes. Le but est de suivre son évolution et éventuellement mettre en place les actions nécessaires pour qu'il maintienne à un niveau suffisant.
- La commission constate le très faible volume de formations diplômantes.
- Concernant les formations e-learning, la commission renouvelle la demande de concertation pour avoir une vision plus claire des heures utilisées en fonction de leur objectif, notamment le volume d'heures affecté au prérequis.
- La commission demande pour l'année 2016 un focus sur les formations en langue (anglais) avec un bilan qualitatif (répartition parlé, écrit, technique / présentiel, téléphonique,...).
- La commission note que les informations qualitatives demandées pour la présentation du bilan ont été satisfaites et les éléments ont été fournis.

La commission donne un avis favorable au bilan 2015 en souhaitant la prise en compte des remarques ci-dessus.

Bilan Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2015

Commentaires de la commission égalité CN sur les indicateurs 2015

Alternants et stagiaires

Toujours un fort pourcentage de femmes (32% de stagiaires femmes et 37% d'alternantes femmes) : 56 femmes au total donc un grand vivier pour les recrutements.

2 femmes (22%) et 7 hommes (78%) ont été embauchés pour parmi les stagiaires et alternants.

Les 7 hommes ont été embauchés dans les filières techniques 04, 05 et 06. Les 2 femmes ont été embauchées dans les familles professionnelles 11 et 12 (finances et Ressources humaines) où le % de femmes est déjà très élevé. Domage !

Recrutements

2015 a permis le recrutement de 70 salariés au total. C'est une année exceptionnelle qui rompt avec les années passées et qui aurait dû nous permettre d'atteindre l'objectif de 25% de recrutement féminin. Certes 28% de



femmes ont été recrutées en interne groupe. Mais seulement 18% seulement en externe. L'objectif de 25% n'est donc pas atteint.

Pourtant un effort semble avoir été fait puisque pour 23% de candidatures féminines reçues plus de 28% ont été retenues. On note également que 12 des 16 femmes embauchées l'ont été dans les familles professionnelles où elles sont peu représentées (familles techniques).

Pourtant en étudiant la **mixité** on constate :

- que la population féminine reste stable malgré les embauches,
- qu'il n'y a pas d'évolution sensible du taux de représentation des femmes dans les familles professionnelles où elles sont peu représentées

2 exemples significatifs des difficultés rencontrées pour analyser cet indicateur de la mixité :

- Famille professionnelle 3 : il y a eu une embauche féminine en 2015 mais également 4 départs de salariées femmes en 2015 → le pourcentage de femmes est descendu de 20,4% à 17,1 %.
- Famille professionnelle 6 : il y a eu 3 femmes embauchées et 4 hommes, soit un pourcentage de 43% de femmes, mais il y a également eu des départs et la proportion de femmes est descendue de 20 à 19%.

Analyse par niveau de responsabilité

Rien de nouveau : plus le NR augmente, plus le % de femmes diminue. Il est difficile d'effectuer une analyse plus fine avec les indicateurs dont nous disposons.

Prenons l'exemple flagrant du NR 11 (Position IIC), NR où les femmes représentent le % de plus faible : peu de femmes, 7 au total pour 63 hommes, soit 10%. Ce taux n'était que de 9,6% en 2014. On pourrait dire bravo !!!! Mais voilà, il ne faut pas se réjouir si vite ! A priori il n'y a pas eu de promotion féminine vers ce niveau. Il y avait 7 femmes en 2014 comme en 2015. Par contre le nombre d'hommes a diminué : 66 hommes en 2014 pour 63 en 2015.

Conclusion : le % de femmes n'a augmenté dans le NR 11 que parce que le nombre d'hommes a diminué !

Formation

La commission demande à ce que la direction informe les salarié(e)s lors des EDP de la possibilité d'aide au financement des frais de garde. Cette aide est très peu demandée par les salariés. Elle permet au salarié(e) qui doit suivre une formation, loin de chez lui/elle (temps de transport allongé, ou hébergement sur le lieu de formation), de pouvoir se faire rembourser des frais de garde de ses enfants, pendant qu'il/elle est en formation.

Point sur la politique salariale

Nous avons eu la désagréable surprise de constater que dans la politique salariale de base (hors 0,1%), il y avait moins de promotion de femmes que d'hommes dans les catégories I/C et ADM (les 2 seules catégories où nous disposons des chiffres) et que les salariés à temps partiel (homme ou femme) avaient en moyenne moins d'augmentation que les salariés à temps plein.

→ Nous avons attiré l'attention de la direction sur le fait que l'attribution de 0,1% au titre de l'égalité homme/femme pouvait avoir un effet pervers : certains hiérarchiques n'auraient-ils pas **tendance à moins rétribuer les femmes** avec la politique salariale normale sachant qu'ils pourront effectuer un réajustement en utilisant le 0,1% ?

Conclusion de la commission quant à l'utilisation du 0,1% égalité homme/femme

Il doit servir aux rattrapages, promotions ou promotions à venir, et, conformément à l'accord groupe, doit être exclusivement réservé aux femmes.



Avis de SUPPer sur le bilan Egalité Professionnel Femmes/Hommes 2015

SUPPer a travaillé comme les autres années sur les indicateurs. Ce travail est nécessaire car il permet de montrer une analyse plus dynamique d'année en année et de mettre en évidence que certaines des conclusions pourraient être faussées par le fait que la population bouge. Il y a des entrées mais également bon nombre de sorties. Le travail permet de pointer les efforts qui sont manifestement faits bien qu'ils ne se traduisent pas forcément dans les chiffres.

SUPPer tient à jour les statistiques depuis bon nombre d'années et constate que la population féminine n'a pas augmenté, pas plus que le % de femmes dans les familles où elles sont peu représentées. Il faudra des années voire des décennies avant de constater un changement dans les statistiques, mais les mentalités évoluent. Malgré certains constats négatifs, nous sommes certains d'être dans une bonne dynamique et donnerons un avis favorable au bilan égalité 2015

Vote des élus : 5 Avis Favorable (4 SUPPer et 1 CFDT), 4 Abstentions (3 CGC et 1 CFTC)

Travail pendant la fermeture d'août

La DSI va profiter de la fermeture pour déménager la salle des serveurs CD qui n'est plus aux dernières normes, tant du point de vue de la Sécurité que des conditions d'environnement. Cela se fera du 8 au 12 août. Sont concernés 6 salariés de TSA sont 4 à la DSI et 2 à la Sécurité. Ils seront indemnisés selon l'accord sur les aménagements d'horaires : prime journalière (48,15 € + repas + frais km). A ce jour il n'y a aucune demande de travail de la part d'autres entités, pour cette période.

Vote d'un complément de budget pour la commission Culturelle

La commission culturelle a demandé un complément de budget de 1450 € pour pouvoir financer les sections Musique et Chant qui connaissent une activité en hausse. La section Musique connaît un afflux supplémentaire d'adhérents nouveaux : 47 cette année (au lieu de 39 en 2015)

Vote favorable unanime des élus CE

Vote du budget Voyage Groupe 2017

Le CE doit réserver et payer dès maintenant les acomptes pour la saison des voyages promotionnels 2017 qui sera proposée à l'inscription des salariés dès la rentrée de septembre. Il faut donc décider d'une avance sur le budget 2017.

La commission prévoit un total de 10 voyages, dont 3 auront lieu pendant les vacances scolaires. Le budget demandé est de 300 000 €.

Vote favorable unanime des élus CE

Vote du budget Week-end 2017

De même, il faut dès à présent préparer les week-ends 2017. A ce jour 4 week-ends sont prévus et nécessitent un budget de 40 000 €

Vote favorable unanime des élus CE

Effectifs TSA CN à fin mai 2016

Inscrits : 1224 avec 2 entrées (1 mutation TUS et 1 embauche CDI) et 5 sorties (4 retraites, 1 fin CDD)
Actifs : 1071
Prestataires : 35

Aujourd'hui 14 h
Manifestation contre la loi travail
(jour du vote au sénat)
Place de la Bastille → Place d'Italie