



Syndicat Unitaire et  
Pluraliste du Personnel

## Compte rendu de la commission locale de suivi du transfert CSS du 12/02/2016

TSA Elancourt, le 18/02/2016

SUPPer est adhérent à

Union  
syndicale  
**Solidaires**

www.supper.org

Le 12 février s'est tenue la 4<sup>ème</sup> réunion de suivi du transfert de l'activité de CSS vers la province.

Aujourd'hui, sur les 121 salariés concernés, 47 ont une solution : 3 dans l'étape 1, 10 dans l'étape 2, 26 dans l'étape 3 et 8 dans l'étape 4.

Au moment où se déroulait la réunion, des solutions étaient en voie de finalisation ou finalisées, mais non dans le tableau arrêté la semaine précédente.

Pour info, dans le tableau ci-dessous, le nombre de salariés refusant le transfert ne seront officiellement comptabilisés qu'à réception des réponses définitives.

	<b>Etape 1</b> 4 <sup>ème</sup> trim. 2015	<b>Etape 2</b> 1 <sup>er</sup> trim. 2016	<b>Etape 3</b> 4 <sup>ème</sup> trim. 2016	<b>Etape 4</b> 1 <sup>er</sup> trim. 2017	<b>Total</b>
<b>Salariés concernés par le transfert</b>	4	19	71	27	121
<b>Salariés ayant accepté le transfert</b>	1	4	-	-	
<b>Salariés ayant notifié leur refus définitif de transfert</b>	3	15			
<b>Mobilité TSA</b>	2	3	16	4	25
<b>Détachement temporaire avant retraite</b>	0	1	0	0	1
<b>Mobilité entre 2 sociétés</b>	1	4	6	1	12
<b>Affectation temporaire</b>	0	0	0	0	0
<b>Retraite</b>	0	2	4	3	9
<b>Autres motifs</b>	0	0	0	0	0
<b>Total des solutions</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>47</b>
<b>Reste à traiter</b>	0	5	45	19	69

La philosophie, expliquée par les ressources humaines, consiste à privilégier le reclassement des salariés des premières étapes.

Aujourd'hui encore, malgré notre demande, les postes proposés par les salariés des autres services de TSA souhaitant bénéficier des mesures CSS ne sont toujours pas visibles des salariés de CSS.

Nous pouvons peut-être trouver l'explication dans le bol d'oxygène que peuvent exploiter ces services pour eux-mêmes opérer leur transformation. Cela se traduit par des postes qui ne sont pas remplacés et d'autres qui sont créés.

Par ailleurs, nous pouvons comprendre qu'un poste identique ne soit pas remplacé. Seulement, quand, grâce aux départs de plusieurs collaborateurs, le service se transforme et crée des postes sur lesquels des salariés de CSS sont embauchés, nous assimilons ça à un jeu de taquin qui devrait profiter aux salariés qui partent, en leurs faisant bénéficier des clauses de l'accord CSS.

**La liste des 62 volontaires à laisser leur poste à un salarié de CSS**

Famille professionnelle	Mobilité	Retraite	Total
Achats		2	2
Assistanat		7	7
Finances		12	12
Immobilier		2	2
Industrie		10	10
Ingénierie Logiciel		1	1
Ingénierie Matériel		6	6
Ingénierie Systèmes	1	8	9
Juridique	1	1	2
Offres et Projets		5	5
Qualité		5	5
Ventes		1	1
<b>Total Général</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>62</b>

**Nombre de postes sur lesquels les salariés de CSS ne seront pas positionnés**

Famille professionnelle	En cours	Accepté	Refusé	Total
Achats		1	1	2
Assistanat	5	1	1	7
Finances	1	2	9	12
Immobilier	2			2
Industrie	6	3	1	10
Ingénierie Logiciel		1		1
Ingénierie Matériel	5		1	6
Ingénierie Systèmes	8	1		9
Juridique	1	1		2
Offres et Projets	5			5
Qualité	3	1	1	5
Ventes	1			1
<b>Total Général</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>62</b>

La direction nous a demandé de retarder la diffusion du compte rendu pour avoir le temps de prévenir les salariés dont le poste ne pourra pas être pourvu par quelqu'un de CSS. Cela concerne essentiellement le domaine Finance

**Actions de formation prises sur les 6000 h attribuées pour le reclassement**

Synthèse formation par site	Heures engagées	Heures réalisées	Nombre de stagiaires	Actions de reconversion
BREST				
ELANCOURT	320	0	1	1
PESSAC				
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

D'autres formations type PAC (Plan d'Acquisition des Compétences) sont en cours de montage mais non finalisées.

**En conclusion, à l'heure actuelle :**

- sur les 2 personnes d'une autre entité volontaires pour rejoindre le grand Bordeaux, il n'en reste qu'une pour laquelle une solution est à l'étude,
- aucun conjoint sur les 7 (hors Thales) en recherche d'emploi n'a trouvé un travail en province,
- sur l'étape 2, 9 personnes restent à reclasser,
- un nouveau voyage de découverte pour le site de Bordeaux est prévu les 1 et 2 avril.

**SUPPer insiste pour que l'accord soit intelligemment appliqué et permette au maximum de salariés de bénéficier des mesures d'âge de l'accord CSS.**

Si vous souhaitez que votre cas soit porté en commission ou au service RH, n'hésitez pas à nous contacter.

**Commission locale suivi transfert CSS :  
Nathalie YGER, Jean-Luc VALARD et Gérard GUILVARD**