

Sommaire :

Politique Sociale TDMS : volet 3 Rebsamen Information	CCAEF du 25 septembre
Présentation activité TDMS dans l'ex MAV	Evolution organisation CSS1 (offres)
Carte grise à mettre dans Workday	Tendances de la redistribution salariale : PVC0, PVSO, P+I

Voici le CR du CSEC de septembre

N'hésitez pas à revenir vers les membres présents (S Cattaux; T Sansonnetti; (AUB GEM) L Cahier Bihoreau (BST) , E Pedepat, D Perera (BDX) , J-F Pillone (SOP)) si vous avez des questions !

**Politique Sociale TDMS : volet 3 Rebsamen Information**

Le Cabinet Syndex présente la politique sociale tournée vers les effectifs, la politique salariale, un focus sur l'égalité Professionnelle Homme/Femme, la gestion des RPS (Risques Psycho-Sociaux). Le CSEC sera consulté en novembre.

Reconnaissance des efforts de recrutement depuis 2022, efforts tardifs cependant et le temps perdu ne se rattrape plus...

Un effort salarial ..à l'embauche et une politique raisonnable versus l'inflation qui positionne au-dessus de la moyenne Thales sur les moins de 40 ans et en-dessous pour les plus de 50 ans pour les Ingénieurs en France. Les non cadres sont généralement au-dessus de la moyenne en France. Faiblesse dans l'Industrie (FP10).

Sur l'Egalité/Pro constat que les femmes restent plus longtemps dans le même LR ; TDMS est confronté au manque de femmes ans le scientifique en fin de formation scolaire. Par contre, un effort peut être fait en haut de pyramide où la part des femmes s'étiolo.

Sur les RPS, analyse difficile car les supports sont différents selon les sites : demande d'harmonisation. Une analyse à faire sur la pression sur les fonctions Support dont les effectifs stagnent et de là sur l'impact sur les opérationnels qui récupèrent une partie des tâches.

**CFDT : Cette analyse confirme, en apportant des éléments complémentaires, les points soulevés par les membres CFDT en CSEC et en Commissions spécifiques. On ne peut pas dire que la Direction soit figée; les actions sont plus des réactions et sont donc tardives, avec des résultats mitigés. La CFDT continue et continuera à pousser et alerter la Direction pour une attitude plus préventive et proactive; les salariés devraient ne s'en porter que mieux.**

**Présentation activités ex MAV dans TDMS**

On parle maintenant de *Programme Avion militaire Français (PAF)* pour cette activité hybride avec AVS. Très liée au Rafale mais pas que avec aussi du M2000. Clients Dassault Aviation) et DGA essentiellement. Il s'agit de parties liées à l'avionique (comme pour Airbus d'où AVS) sur des programmes militaires français ou exports sur avions français. Essentiellement hardware (design et surtout production) avec quelques logiciels. Environ 200 p dont 150 très tournée DMS pour 50 M€ selon les années

**CFDT : Il s'agissait d'en savoir plus sur cette 4 e BL (après ECS, ISR et UWS) un peu mystérieuse de DMS et très « bordelaise ». 34 références Rafale quand même !**

**Carte grise dans Workday**

Demande de l'URSAFF suite contrôle des comptes comme élément de preuve; Concur est moins adapté. Risque de ne pas être remboursé sur les ikms en cas de demande, si la carte grise n'est pas enregistrée.

**CFDT : Pas de raison majeure de s'y opposer si ce n'est une demande réitérée de sécurisation des données suite à l'application de la RGPD.**





S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### Tendances de la redistribution salariale : PVCO, PVSO, P+I

Comme d'habitude , les informations ne sont données qu'en tendance.

De plus elles semblent basées sur des données TDMS France alors que deux critères des PVCO/PVSO sont des résultats GBU (Monde donc). Même si la France représente plus de 60 % de la GBU , ces tendances sont donc encore plus à prendre avec des réserves.

Marge brute Vert  
Prises de Cde Vert  
Cash Flow : Orange  
Résultat/EBIT : En dessous

Sur P+I (Participation + Intéressement), le résultat net 2023 devrait être meilleur que 2022 et donc la Participation remontée au Groupe aussi. Malgré le nouvel Accord et le relèvement du plafond P+I, DMS Fr ne devrait pas remonter d'Intéressement.

A la redescente, tout étant mutualisé, ceci dépend des résultats des autres entités françaises du Groupe donc difficile de se prononcer. Il semble que des difficultés fortes existent ailleurs peut être compensées par la remontée du plafond (à vérifier)

**CFDT : En synthèse, la tendance est moins bonne qu'en 2022 ; les perspectives Groupe sont aussi plus tendues. La part variable va donc... varier et plutôt à la baisse.**

**Quant au P+I, on part sur des retours du même ordre même s'il est tôt pour se prononcer.**

### Evolution organisation CSS1 Avions de combat

Devant l'augmentation de charges et la croissance forte, volonté de séparer les activités support Rafale et support M2000. Pas d'impact géographique pour les équipes.

**CFDT : Pourquoi pas ?**



### CCAEF du 25 septembre

Celle-ci était essentiellement tournée vers le déploiement de la NCCNM (Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie).

Rappel : le Manager DOIT rencontrer le salarié pour lui présenter sa fiche emploi. C'est un engagement.  
Toujours 1300 fiches emploi environ pour 44000 (soit 1 fiche emploi pour 34 salariés environ) salariés en France ; à TDMS Fr on se dirige vers 1 fiche emploi pour 10 salariés à peu près , avec des disparités selon les Familles Professionnelles( les FP avec beaucoup de salariés comme FP10 Industrie et FP21 Ingénierie ont des ratios plus élevés)

La procédure de recours est présentée.

Les élus expriment leur surprise sur le fait que les classifications ne sont pas continues (par exemple D7 à E9 sans D8) ce qui peut rendre plus délicat les évolutions/promotions.

Le passage cadre (de E10 à F11) reste sous la responsabilité du Manager.

**CFDT : Les membres de la CFDT TDMS sont présents à vos côtés pour toute demande d'information et pour vous accompagner dans vos démarches.**

### Cabinet expertise 2024

A l'unanimité des présents, un nouveau cabinet d'expertise (EXPAIR) est choisi en alternative avec Syndex, l'alternative précédente s'étant montrée décevante

**CFDT : Des membres d'EXPAIR connaissent bien UWS/TUS pour avoir effectué des expertises il y a quelques années. C'est un gage d'un minimum de qualité de prestation qui sera à confirmer sur tout TDMS**

Restons en contact...  
Cfdt:



Visitez notre site : [www.cfdt-thales.com](http://www.cfdt-thales.com)

S'engager pour chacun, agir pour tous