



## Finances à fin juin cortAlx Labs

**Les informations financières ne sont pas communiquées sur la version Web.**

La situation est stable avec une mise en place d'un système de commande ouverte vers cortAlx Labs afin de percevoir des ENF du Groupe. La stagnation du CA est due à des décalages comptables qui ne devraient pas avoir d'impact sur l'atterrissage en fin d'année.

### Commentaires CFDT

## Aspects sociaux à fin juin

**Effectifs** : 314 pas de variation par rapport à mai.

**Entrées et Sorties** : **1 entrée** : 1 I/C H GrTM en CDD avant thèse.

**1 sortie** : 1 I/C F à la DOD, fin de période d'essai.

**Détachés et Apprentis** : ras

**Postes ouverts** : 6 ouverts dont 0 nouveau.

**Postes pourvus** : **10 pourvus** : I/C H H15 Responsable Opérations de Recherche à DOR; I/C F G13 Ingénieur de recherche en micro- et nanotechnologies chez GrTM; Doctorant H F11 Doctorant en conception et développement de condensateurs haute densité chez GrTM; CDD F F12 Ingénieur Bancs physiques chez GrP; Doctorante F F11 sur l'étude et le développement de capteurs chez GrP; Doctorant H F11 sur le calcul tout optique chez GrP; CDD H Ingénieur de recherche domaine matériel F12 chez GrP; I/C H F11 CDD Chargé de communication à la communication; I/C F F12 Contrôleur de Gestion offres et projets CortAlx Labs à la Finance; I/C F G14 Responsable communication DT & CortAlx Labs à la communication.

### Commentaires CFDT

Même si l'effectif n'a pas encore varié, 10 postes ont été pourvus dans TRT-France pour des arrivées futures.



**REJOIGNEZ-NOUS !**



**Vos élus CSE** : Giuseppe Bellomonte, Ana Borta-Boyon, Paul Brelet, Christine Denis, David Faure, Louiza Hamidouche, Sébastien Héron, Jean-Pierre Le Goïc, Quentin Lévesque, Delphine Longuet, Sébastien Madelénat, Patrick Resneau, Hasan Sahin, Clément Souyri et Sophie Thomas.

<https://www.cfdt-thales.com/actualites/thales-research-technology-france-trt/detail>

## Finances à fin juin TRT HW

**Les informations financières ne sont pas communiquées sur la version Web.**

### Commentaires CFDT

La PC remonte et la Direction espère tenir le budget en fin d'année. Un bonus de près de [REDACTED] est réalisé par rapport à l'estimation sur 2024. La Direction financière affecte pour l'instant ce montant à TRT-HW mais décidera d'une affectation définitive (HW/Cortaux) plus tard.

## STEL

**La Direction poursuit son apprentissage du fonctionnement de la Station de Traitement des Effluents Liquides avec l'aide du concepteur de la station.**

Lors des 12 dernières semaines, les analyses ont dépassé à deux reprises les seuils autorisés. La Direction relance une campagne d'analyse en sortie de STEL pour une nouvelle série de 12 semaines.

La Direction, suite aux échanges avec les IRPs, a mis en place des mesures de réduction des risques pour les salariés travaillant dans la STEL.

Même s'il n'y a plus, pour l'instant, d'odeurs en salles blanches, la Direction poursuit ses investigations et doit encore remplacer un filtre à charbon.

La DRIEAT (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports) a visité, début juillet, le site suite à la mise en demeure de la préfecture afin de proposer une levée de cette mise en demeure.

La Direction attend le retour officiel de la préfecture mais est confiante et n'envisage pas d'impact négatif sur les activités de TRT-France.

## Bilans sanguins

Le service de santé au travail peut réaliser les bilans sanguins pour les salariés de TRT-France tous les jeudis matins.

Sur demande du CSE, la Direction va effectuer une communication générale sur le service de santé au travail courant septembre.



**Emploi** : la croissance des effectifs permanents (298 à 308) alors que la charge de travail poursuit sa croissance. La Direction doit se préparer à environ 30 départs en retraite dans les prochaines années. Le nombre de personnes avec une ancienneté de moins de 1 an baisse de manière importante, sûrement du fait des départs des CDD, corrélé avec le nombre d'entrées de 2024 qui revient à un chiffre équivalent à celui de 2022. L'ancienneté moyenne croît légèrement.

**Égalité professionnelle et mixité** : le ratio des effectifs féminins baisse légèrement du fait de recrutement de personnels masculins. L'écart des salaires s'est réduit d'environ 2% depuis 2022 mais malheureusement visiblement à cause d'une baisse plus importante du salaire moyen des hommes. Sur la formation, le taux chez les I/C est équivalent par genre mais pas dans les autres catégories où la moitié des techniciens a été formée contrairement à 1 technicienne sur 6. Parmi les administratifs, aucun homme n'a été formé contre 3/4 des femmes. La persistance des différences semble montrer l'insuffisance des mesures appliquées par la Direction. Les élus encouragent la Direction à élaborer des mesures d'égalité qui aient un réel effet.

**Handicap** : la situation à TRT est toujours en deçà des attentes même si les chiffres progressent et que des actions de communications ont été mises en place. Les Duodays rencontrent un franc succès mais la problématique de sensibilisation des managers et la non incitation forte à l'embauche de personnes RQTH restent des freins. Les élus appellent à ne pas relâcher les efforts et à la réactivité sur les adaptations de postes et le recrutement. Les élus demandent également d'appliquer l'accord en imposant systématiquement les services des ESAT locaux et ne pas faire que demander aux équipes de les envisager.

**Absentéisme** : l'absentéisme remonte de manière importante, en partie dû à un retour des congés paternité mais également à un nombre d'arrêts maladie en forte croissance. Heureusement, le nombre d'accidents de trajet décroît encore.

**Rémunérations** : la rémunération moyenne de l'ensemble des catégories est en chute libre de près de 10% resserrant le rapport de rémunération entre les I/C et les non cadres.

**Sur la formation professionnelle** : la Direction s'engage à accompagner le salarié cependant le modèle ouvert et « agile » tend à transférer la responsabilité du maintien et du développement des compétences vers le salarié. Malgré des demandes répétées, le plan ne permet pas de différencier les formations professionnalisantes de celles obligatoires et de culture d'entreprise. En outre, le budget est en baisse ce qui crée une discrimination entre TRT-Fr et le Siège. De plus, il n'y a plus d'information communiquée aux salariés sur les fiches emplois ni sur le processus à suivre pour la mise à jour de leurs fiches.

**QVT** : les élus constatent qu'après une augmentation importante en 2023, le budget alloué à l'amélioration des conditions de travail est en dessous de celui de 2022 alors qu'il aurait dû être supérieur pour un engagement équivalent à cause de l'inflation. Cela dénote un désengagement de cette problématique généralement traité, ponctuellement en une semaine, par un petit déjeuner et quelques animations. Les élus regrettent qu'aucune action n'ait eu lieu sur le groupe de travail RPS en 2024 et regrettent également n'avoir toujours pas obtenu de plan d'action pour réduire les impacts sur les conditions de travail suite à la construction du bâtiment A5, la Direction confirmant ses décisions d'augmenter le niveau de propreté d'un grand nombre d'activités migrées dans le A5, dégradant de fait les conditions de travail de nombreux salariés (par des contraintes d'habillement renforcées notamment) sans prévoir de mesures d'accompagnement ou de compensation.

**Santé au travail** : les élus constatent que la Direction a écouté leurs revendications en renforçant les services généraux mais considère qu'au regard des dossiers « chauds » en cours cela reste insuffisant. En effet, la problématique de la station de traitement des effluents liquides (STEL) reste préoccupante puisque des odeurs sont toujours régulièrement senties par les collaborateurs en 2024, ainsi que la construction du bâtiment A5 qui a pris du retard et augmente la pression sur les équipes concernées. Les accidents du travail restent à un niveau relativement bas au regard du manque de moyens mis en place dans la formation aux différents risques. La formation sur ces domaines, orientée vers le E-learning, ne favorise pas l'échange des bonnes pratiques et ne permet pas à la Direction, qui porte la responsabilité pénale, de s'assurer que les personnes ont correctement assimilé les principes de sécurité. À l'heure actuelle, on voit une augmentation des incidents mineurs mais les élus craignent que cet indicateur ne présage du pire pour l'avenir. Les accidents de trajet sont toujours plus nombreux à mesure que les mobilités douces se développent et les élus appellent à maintenir et renforcer les actions de sensibilisation sur ce domaine.

**En conclusion**, les élus CFDT du CSE de TRT-France constatent que l'augmentation de l'effectif va de pair avec une baisse moyenne des rémunérations montrant les faibles ambitions du groupe. Par ailleurs, la Direction, malgré de nombreuses actions de communication n'arrive toujours pas à atteindre le taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, les élus encouragent la Direction à augmenter les services support afin de pallier la charge supplémentaire avec le nouveau bâtiment A5. Enfin la Direction a mis beaucoup trop de temps à lancer un plan d'action pour la STEL remettant parfois en cause les alertes des élus CFDT sur ce sujet.

## Projet CAMPAL

### L'objectif principal du projet est-il la QVT ou les finances ?

Les lignes directrices du projet CAMPAL sont :

Regrouper cortAlx et accueillir les collaborations avec cortAlx.

Répondre au besoin de places supplémentaires de GrP (incluant le laboratoire Albert Fert) et regrouper les équipes & activités.

Regrouper les équipes et laboratoires du GIE et fournir quelques places supplémentaires et de la proximité avec cortAlx pour CDI (ex-DIS).

Accueillir jusqu'à 20 personnes de GenF.

Disposer d'espaces modulables en fonction des projets, permettant l'accueil d'équipes pour des travaux collaboratifs pour des courtes durées.

Disposer de salles de réunions supplémentaires aménageables, dont une prioritaire pour les formations.

Organiser des espaces conviviaux communs et des locaux syndicaux en surface.

Optimiser l'espace du Service de Santé au Travail et de l'Assistante Sociale.

Le planning de Campal est défini, ainsi qu'une première version draft du budget sont, non encore communiquée aux élus, pour des travaux de réaménagement prévus début 2026. La Direction confirme qu'il n'y aura pas d'open-space mais ne garantit pas d'équité entre HW et cortAlx Labs.

Les élus CFDT ont demandé la communication de l'utilisation actuelle des surfaces pour connaître l'état avant CAMPAL et la communication des contraintes fortes de la Direction pour mieux analyser les impacts du projet. La restitution des ateliers et des réflexions liés au projet CAMPAL est prévue en septembre en amphi.

Face à une Direction qui a déjà souvent réduit les surfaces occupées par TRT-France, les élus CFDT restent très dubitatifs sur le résultat bénéfiques du projet et sur les impacts pour les salariés de TRT-France.