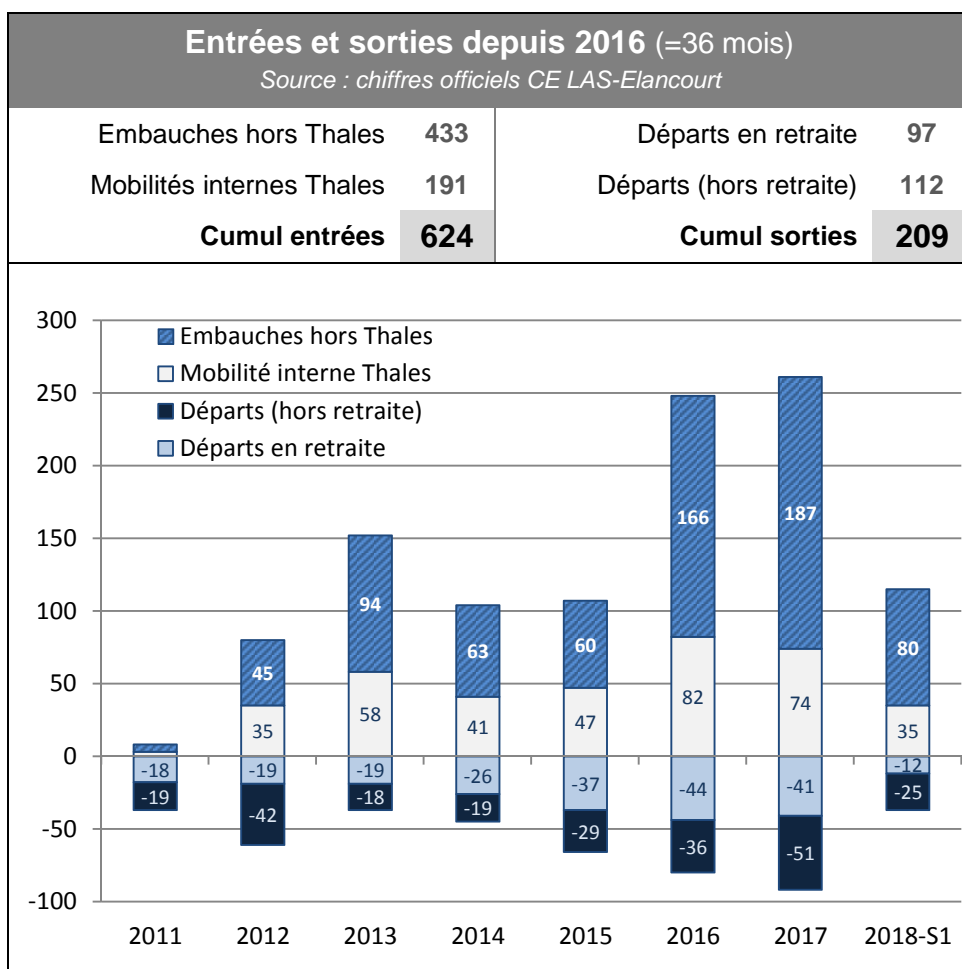


L'évolution spectaculaire de l'effectif LAS-Elancourt

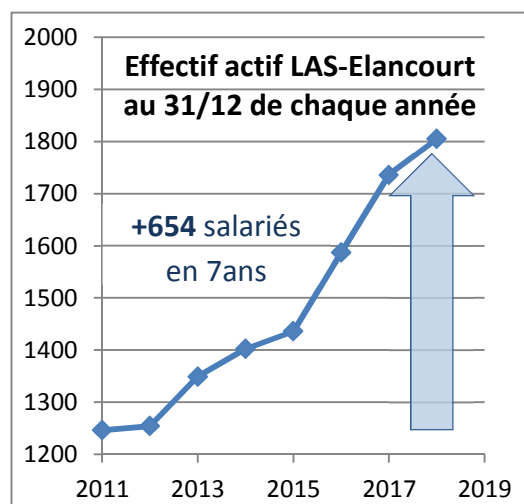
Depuis la fin des plans de suppression de postes de 2011 et début 2012, on assiste à une hausse des effectifs spectaculaire. L'effort de recrutement entrepris depuis courant 2012 s'élève à 1067 actifs (embauches hors Thales + mobilités internes Thales) dont 624 sur les 2,5 dernières années, signe d'une nette accélération.

A la fin du 1^{er} semestre 2018, 58,5% des salariés de LAS-Elancourt ont moins de 6,5 ans d'ancienneté. Cela pose-t-il problème dans une entreprise engagée auprès de ses clients à maintenir ses produits en conditions opérationnelles pendant 30 ans ?

Le graphique de droite montre **en positif le cumul des entrées** de personnel (embauches hors Thales et mobilités depuis d'autres sites Thales) et **en négatif celui des sorties** (départs en retraite, licenciements, démissions et mobilités vers d'autres sites Thales).



Il fait apparaître que le volume d'entrées est considérable et s'est accéléré en 2016 et 2017 avec une large majorité recrutée hors Thales, ce que confirme la tendance 2018. Cela pose la question de l'intégration et de la formation d'une telle population.



Il montre aussi l'importance du flux de départs en retraite et celui, moins connu, de celles et ceux qui partent pour un emploi en-dehors de LAS-Elancourt. Cela peut surprendre dans un contexte de grands plans d'embauches mais les chiffres fournis en CE montrent que ces départs sont en augmentation constante depuis 2014. Désengagement ? Ces départs dépassent même les niveaux enregistrés lors de la dernière vague de suppressions de postes avec 42 départs hors retraite en 2012 contre 51 en 2017 ! SUPPer y voit l'effet de la dégradation des conditions de travail (surcharge, utilisation des surfaces, etc.) et la faiblesse de la politique salariale et de la rémunération en général qui pousse un nombre croissant de nos collègues vers la concurrence.

Une problématique de surfaces à Elancourt

Consécutivement à l'arrivée de contrats Aéro pour plusieurs centaines de millions d'euros depuis 2012, le site Guynemer de TOSA (=LAS-Elancourt) a tenté de répondre à l'inflation des effectifs tout en se maintenant sur un site unique (co-localisation).

Dans un premier temps, les surfaces disponibles ont été largement étendues : BuroPlus2, BuroPlus3, 4 bâtiments modulaires géants (AL+S+T+R), plus des surfaces empruntées du côté Nungesser L02 et bientôt N03 et N04. Cette extension des surfaces semble atteindre ses limites alors que l'effectif continue d'augmenter (172 postes ouverts au 11/09/2018) et la Direction cherche désormais à densifier ces surfaces.

Après l'externalisation du magasin chez DAHER remplacé par une salle blanche pour l'IRST, la direction se tourne à présent vers la mise en place de « bureaux partagés » dans certaines zones tertiaires (cf. la mode du « flex office »). Elle vient de

commencer cet été par le Service Client (SSC) en C01 (1^{er} étage face à l'infirmerie) et se prépare à enchaîner à l'automne à la Production Aéro (CCI/LPAN) avec les 3 principales zones tertiaires du P.



Pour SUPPer, toute la question est de savoir si ce changement radical dans l'aménagement (temporaire !?) des bureaux tiendra sa promesse d'aider à « mieux travailler ensemble ». On peut espérer que oui, notamment par la baisse des nuisances sonores et l'augmentation des salles de réunion.

Seuls certains métiers sont compatibles avec la mode du « flex office ». D'autres peuvent difficilement passer au « zéro papier ». En la matière, le retour d'expérience sera à prendre en compte avec la plus grande vigilance sous peine, pour les salariés concernés, d'une dégradation de la Qualité de Vie au Travail (application de l'accord QVT d'avril 2018 ?).

Restauration d'entreprise

Après 6 semaines de travaux à BuroPlus2 et Nungesser, les restaurants d'entreprise ont rouvert avec une nouvelle implantation et une nouvelle offre. Soyez vigilants car la dernière fois, il y a 3 ans, les tarifs avaient bondi de plus de 30% ! Est-ce aux salariés de payer les frais de rénovation ?

Déchets et ménage v2.0

Le contrat COPERNIC II signé entre Thales et VINCI amène les salariés de Thales, déjà surchargés en moyenne à 115%, à reprendre une partie des tâches du personnel de ménage dont on réduit l'effectif. Vous avez dit bienveillance ? Qui sont les perdants ?

Une page se tourne au Comité d'Etablissement (CE)

Notre collègue Alain DUPUITS (**SUPPer**) a été contraint pour raison de santé à démissionner de ses fonctions de secrétaire du CE à la fin du 1^{er} semestre. Remplacé depuis 1,5 an par le 1^{er} adjoint, Frédéric EYMOND (CFE-CGC) suite à un long arrêt de travail et un temps partiel thérapeutique, il ne lui était plus possible d'envisager un retour à ses fonctions au bureau du CE.

SUPPer veut rendre hommage à Alain DUPUITS pour son implication dans le processus d'évolution du CE qu'il a initié pendant la première année de son mandat,

avant d'être interrompu par son arrêt de travail. **SUPPer** remercie Frédéric EYMOND de l'avoir remplacé sur une si longue durée.

Or, quelques semaines avant Alain DUPUITS, Bernard LADAME (CGT) avait lui aussi remis sa démission de trésorier du CE pour raison de santé.

SUPPer adresse tous ses vœux de bon rétablissement à Alain DUPUITS et Bernard LADAME et tient à leur rendre hommage pour leur action et leur dévouement au bureau du CE.



www.supper.org



Contacts Elancourt :

Pascale ESNAULT

pascale.esnault@fr.thalesgroup.com

Claude FALCO

claude.falco@thalesgroup.com

Jean-Marc RENARD

jean-marc.renard@fr.thalesgroup.com

