



TOULOUSE, le 21 novembre 2023,

## Compte rendu **CGT SES** du CSE du 21 novembre 2023

- Effectif :**

2023								
périmètre France	BORDES	dont Bordeaux	LE HAVRE	MAGNY LES HAMEAUX / SACLAY	TOULOUSE	VITROLLES	VILLAROCHE	Total général
janvier	149	57	3	255	340	89	114	950
février	148	58	3	259	341	92	119	962
mars	149	58	3	262	338	97	118	967
avril	150	57	2	262	340	96	120	970
mai	148	55	2	267	335	97	119	968
juin	149	53	2	269	334	96	124	974
juillet	149	56	2	268	331	93	124	967
août	149	56	2	270	330	93	122	966
septembre	153	59	2	280	331	89	135	990
octobre	162	63	2	290	335	85	146	1020
novembre								
décembre								
<b>MOYENNE</b>	<b>151</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>268</b>	<b>336</b>	<b>93</b>	<b>124</b>	<b>973</b>

1020 collaborateurs au 30 octobre 2023, dont 42 entrées, et 11 sorties. Il y a un bon flux de recrutement depuis cet été.

Pas de variation de la sous-traitance.

Les élus constatent que le nombre de salariés en situation de handicap est en baisse. La direction prend en compte cette remarque et essaye de sensibiliser les collaborateurs à la reconnaissance de leur handicap.

Il y a toujours des heures supplémentaires sur le site de Villaroche suite à l'activité CSC.

- No-job :**

23 personnes sont en no-job à ce jour en France pour le mois d'octobre. Nous avons 10 collaborateurs qui sont suivis par le service RH.

Cette augmentation s'explique par la baisse de charge chez Airbus pour Toulouse.

- Faits marquants :**

### Faits Marquants Commerciaux

#### SAFRAN:

- **Safran DI** : Plateau REACH : SES non retenu.
- **SAMC** : Remise d'une nouvelle grille de tarifs pour le contrat spécifique fabrication additive afin d'éviter une remise en concurrence.
- **Safran AO** : Opportunité de reprendre les activités administratives de formation à Noos (~ 4 ETP).
- **Safran AE** : Gennevilliers : Opportunité de redémarrer une activité « dérogations » (5 à 7 ETP). RISE – Démarrage d'une activité de conception pour le Module Majeur 1 (~ 6 ETP).
- **Safran ED** : Centre de Compétence Optronique. 7 personnes validées par SED. Cible SES 7 à 10 personnes sur un plateau de 20 ETP.
- **Safran EP** : Consultation en cours pour du support au déploiement oSmoz (division Power). Proposition envoyée le 30/10 sur les activités Formation / PMO / Power BI.

#### AIRBUS:

- **Airbus Commercial – Bundle S – Repairs** : Remise du Round 2 effectuée fin Septembre pour les 4 TDS (Technical Detailed Specification) transnationales. 1 périmètre titulaire (Structural Repair Manual), 3 nouveaux périmètres. Toujours en attente des retours par Airbus.

#### Autre aéronautique :

- **ATR** : Remise fin Septembre de l'appel d'offres "SRI & Repairs Drawings" avec l'Espagne ou le Maroc. Toujours en attente du retour pour la soutenance potentielle.

#### Défense :

- **MBDA** : Rendez-vous effectué avec des acheteurs de Bourges et du Plessis-Robinson. Nécessité de poursuivre le lobbying sur ce prospect en 2024.

#### Space :

- **ArianeGroup**: RFP Méca : Retour positif sur notre offre engageante. En attente de la décision officielle. Périmètre électrique : demande de renfort de 6 ETP pour 3 à 6 mois.

#### Autre :

- **Alstom-EDC** : Négociation en cours pour le renouvellement du contrat.

### **Activités Safran :**

SDI : Appel d'offre REACH perdu, CAP Gemini a gagné le contrat (nous étions moins crédibles sur les profils proposés).

SAMC : Nouvelle grille tarifaire proposée pour le contrat spécifique afin d'éviter la remise en concurrence. Il y a une revue du schéma industriel pour rester dans la course. La négociation est très compliquée.

SAO : Opportunité pour activité administrative de formations pour 4 ETP. Le but de SES est de récupérer cette activité.

SAE : Redémarrer l'activité dérogation RSE. Il y a une reprise d'activité du projet "RISE".

SED : Compétence optronique pour 7 à 10 personnes pour Massy, prochain point 20 octobre, 4 personnes ont commencé. Belle activité.

SEP : Consultation sur support déploiement OS MOZ (planification de projet). SES serait sur les PMO/Power BI & Formation.

### **Activités Airbus :**

Commercial : round 2 effectué pour 4 TDS internationales, 1 périmètre SRM et 3 nouveaux en attente. Toujours en attente de la soutenance.

### **Autre Aéronautique :**

Dassault : Lancement activités mise à plat harnais F10X jusqu'en mai 2024.

ATR : Remise fin sept de l'appel SRI & Repairs avec Espagne & Maroc, attente retour soutenance. Il y a eu un changement de direction chez ATR.

### **Activités Space :**

Ariane Group : Retour positif, demande renfort 6 ETP pour 3 à 6 MOIS.

### **Activités Défense :**

MBDA : Il y a de nouveaux rendez-vous. La prospection est encore en cours.

### **Autre :**

ALSTOM : Négociation en cours pour un renouvellement du contrat (attention les commerciaux sont prioritaires aux techniques). Cela pourrait être traité par S. CEUILLE.

- **INFORMATION / CONSULTATION**

## **Information sur la dénonciation de l'usage relatif au versement d'une prime différentielle :**

### **Ordre du jour**

#### **5. Information du CSE**

##### 5.1 Information sur la dénonciation de l'usage relatif au versement d'une prime différentielle

###### **Situation actuelle**

- Aujourd'hui, en complément de la prime d'ancienneté versée aux salariés non-cadres, une prime différentielle est versée aux collaborateurs relevant du statut ex-Labinal ;
- En vigueur suite au passage aux 35 heures au début des années 2000, elle vient compenser le différentiel de prime d'ancienneté entre 39 heures et 35 heures et s'exprime de la manière suivante :

*(Valeur du point de la Convention Collective Territoriale x 39/35 – Valeur du point de la CCT) x coefficient x % d'ancienneté*

- Cette prime différentielle est donc calculée par application d'une valeur de point différentielle au coefficient hiérarchique et à l'ancienneté des salariés concernés ;

\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le calcul de la prime d'ancienneté va être modifié pour s'adapter à la nouvelle classification et les coefficients sur lesquels était jusqu'alors basé le calcul de la prime différentielle disparaîtront ;

\* Dès lors, à partir du moment où l'assiette de calcul de la prime différentielle est calculée selon une valeur du point associée à un coefficient, il ne sera plus possible d'appliquer l'usage mentionnant ces coefficients au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

En 2000, la valeur du point à 39h et la valeur du point à 35h étaient différentes, ce qui a entraîné une prime différentielle. Pour répondre à cela avec la nouvelle convention, cette prime d'ancienneté différentielle sera intégrée dans le salaire dès le mois de décembre. Cela concerne 118 personnes chez SES, elles seront averties par courrier avec AR.

## **Information sur le plan cybersécurité sensibilisation :**

Il y a un programme de sensibilisation depuis 2 mois pour les nouveaux embauchés.

### **Introduction**

**Dans un contexte de menace croissante le groupe Safran a mis en œuvre un plan ambitieux pour élever son niveau de sécurité à l'état de l'art.**

**Mais l'efficacité des dispositifs techniques déployés par la DSI peut être ruinée par des comportements inappropriés.**

**Les utilisateurs du SI ont un rôle clef: il est nécessaire de développer une culture cybersécurité afin de comprendre les enjeux de la protection de l'information et d'assimiler les réflexes à adopter pour limiter les risques.**

**C'est pourquoi nous avons décidé de mettre en place un programme de sensibilisation obligatoire pour tout nouvel entrant.**

### **Développer une culture cybersécurité**

- **Comment:**
  - En inscrivant la cybersécurité au parcours d'onboarding des nouveaux arrivants
- **Public concerné:**
  - Tout nouvel employé, stagiaire, alternant ou intérimaire ayant une adresse mail @safrangroup.com
- **Ce qui change:**
  - L'accès à Internet n'est plus automatique mais nécessite d'effectuer la sensibilisation cybersécurité
  - Et de faire la demande d'accès au support IT via Service Now
  - l'accès à internet sera conditionné à l'obtention des 2 certificats (Protégeons nos informations sensibles ! et Phishing)
  - L'offre SNOW de création de compte Windows a été modifiée pour retirer l'option accès internet
  - L'offre SNOW de demande d'accès à Internet a été modifiée pour collecter la preuve d'obtention des certificats
- **Quand:**
  - à partir du 20 septembre 2023 :
- **Pour garantir l'atteinte de l'objectif,**
  - Un suivi mensuel avec un KPI %nouveaux arrivants formés
  - la Digital Academy est accessible à toute personne ayant une adresse mail @safrangroup.com
  - L'accès à la Digital Academy ainsi que l'ensemble des sites en whitelist ne nécessite pas l'accès à internet

Les élus demandent que les sous-traitants soient également concernés.

## Objectifs

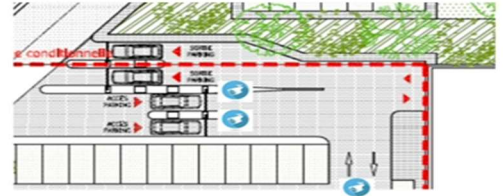
### Offrir un service supplémentaire aux résidents :

- Plus besoin de s'arrêter pour badger
- Plus besoin de se contorsionner parfois pour accéder à la borne

### Fluidifier l'accès au parking silo et parking engazonné

## Matériel

- 3 caméras LAPI (lecture automatisée de plaques d'immatriculation)
- Directement intégré au logiciel de contrôle d'accès
- Se comportent comme des lecteurs de badges
- Les lecteurs de badges restent actifs
- Les dispositifs de sécurité (boucle magnétique) restent actifs



Les caméras ne sont là que pour de la lecture de plaque immatriculation des voitures. Ce projet est basé sur le volontariat.

Le CSSCT demande à être mis au courant en amont du projet.

- Désignation des membres des Commissions d'information et d'aide au logement Nord et Sud

## Ordre du jour

- 6. Désignation des membres des Commissions d'information et d'aide au logement Nord et Sud : 3 membres Commission Grand Sud et 3 membres Commission IDF

### 6.1 Rappel des règles applicables

#### Désignation de 2 commissions de 3 membres chacune

- Désignation parmi les représentants du personnel ou les salariés de l'entreprise
- Règle encadrant le mode de vote et le partage des voix au choix du CSE.

#### Missions:

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre ;
- aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction.

→ Chaque commission dispose de 9h de délégation, mutualisables entre ses membres.

### Commission Sud :

- Olivier FRANCOIS
- Julien AUBRY
- Fouad OUHMANE

### Commission Nord :

- François SALVA
- Éric HARTWEG
- Françoise SEGALTY



### 6.3 Présentation d'Action Logement

La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) ou « 1% logement » a été rendue obligatoire par un décret du 9 août 1953. Cette obligation vise à investir un pourcentage de la masse salariale annuellement pour le logement des salariés

- Les employeurs assujettis à la participation à l'effort de construction sont ceux qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :
- \* exercer une activité industrielle, commerciale ou non commerciale sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer ;
- \* être assujettis à la taxe sur les salaires prévue à l'article [231](#) du CGI ;
- \* employer au moins 50 salariés;

Jusqu'en 1992, le taux de la participation à reverser était fixé à 1 % de la masse salariale de l'année précédente, d'où le nom du dispositif. Aujourd'hui la PEEC représente 0,45 % de la masse salariale.

Avant d'être supprimés en 2017, les CIL, Comités Interprofessionnels du Logement, collectaient la PEEC.

À l'occasion de la réorganisation des CIL et de la création d'Action Logement, la collecte ainsi que la distribution des prêts et des aides sont désormais assurées par Action Logement en tant qu'entité unique.

→ Les domaines d'intervention d'action logement: [Commission Logement\(20230831\\_Fiche\\_TOUTES-SOLUTIONS\\_Sept23\(2\).pdf](#)

### 6.4 Bilan des actions passées

	01/01/2021 au 31/12/2021	01/01/2022 au 31/12/2022	01/01/2023 au 31/08/2023
VERSEMENT	269 756 €	195 933 €	196 313 €
FINANCEMENT DES AIDES PUBLIQUES*	100 889 €	73 279 €	73 421 €
NOMBRE DE SERVICES RENDUS	21	35	23
VALORISATION DES SERVICES RENDUS	50 339 €	85 300 €	70 300 €

\* part prélevée chaque année par l'état sur ce qui est versé à Action Logement par l'entreprise. Cela permet de financer l'ANRU, l'ANAH, le FNAL, l'ANIL et l'ADIL.

### • CSST SUD

Nouvelle Invitation le 11 décembre organisée par Madame Buche Andrieux à Toulouse. Cette réunion reprendra tous les points concernant la période du 1er juillet à ce jour.

### • Maturité Argent SME (système management Energie)

Sur Vitrolles ce niveau a été atteint. L'or est visé pour l'an prochain, tous les sites ne peuvent pas être concernés, c'est le groupe qui en décide.

#### Pour en savoir plus...

##### Détails de la démarche associée au SME :

- Définition des principaux acteurs et leurs responsabilités
- Identification des principales sources de consommation énergétique
- Mise en place de moyens de mesure
- Mise en place d'une surveillance des mesures, avec des représentations visuelles et des indicateurs clés
- Exploitation des données selon une approche statistique
- Identification des réductions d'énergie potentielles et anticipation des évolutions de la consommation.

##### Détail des niveaux de maturité du SME :

- Bronze : découverte du système et observation de quelques mesures générales
- Argent : mise en place de mesures rigoureuse et précises, identification des facteurs influents et mise en place d'actions efficaces
- Or : faire des projections pour anticiper les consommations et travailler à les réduire au maximum.

### • Nouvelle Convention Collective

Il n'y a pas de formalisme d'acte de signature pour la remise de la fiche emploi. La direction stipule qu'il n'y a pas de date limite de dépôt de mécontentement. Et il n'y a pas de procédure de désaccord. Il faut d'abord passer par le manager avec une discussion et le faire remonter au service RH en second si on n'est pas d'accord. Il ne faut pas hésiter à relancer si pas de retour et mettre Mme Manon CAZALS en copie. Pour l'instant, 50 personnes ont manifesté leur désaccord.

Pas d'impact sur la désignation pour les experts par la NCC, la direction ne donne pas de liste de noms. Le processus de la société est commun au groupe. La désignation de l'expert n'est pas liée à une position. A ce jour, sur la fiche de poste, il n'y a pas de point sur les experts société. Sur les fiches E9-E10-F12 et G13, il y a de l'expertise " transmission et capitalisation". Ceci répond d'après la direction, à la description d'un expert.

Pour les experts-retraités, il y a une fiche particulière.

La direction a envoyé des planches avec les barèmes SMH et des planches ont été communiquées avec la rampe de lancement.

L'ajustement salarial vis-à-vis des cadres, sera fait au cours de l'année 2024 sur le même principe qu'aujourd'hui.

Un changement de poste ne signifie pas forcément un changement de la classe emploi. Cette dernière sera faite par avenant.

Concernant la mobilité interne groupe, cela favorisera une meilleure évolution de carrière, dit par le groupe.

Pour le processus passage F11, aucun processus ou commission comme auparavant, y aura-t-il un entretien ? Pour l'évolution salariale, c'est à l'étude en ce moment ?

Ce sera remonté en CPCC. Lors de cette réunion, la répartition des fiches emploi sera donné.

Il y a le livret gestion de carrière sur Insite.

Il y a 35 personnes non-cadre qui seront affectées à une cotation F11. Il n'y a pas de processus mis en place pour ces personnes. Les élus demandent que ces personnes aient un entretien RH car il y a forcément une signature d'un avenant. Les modifications du bulletin de salaire seront faites par SEP.

- **Date fermeture des sites**

La fermeture de fin d'année est prévue du 25/12 au 31/12 sur chaque site. La reprise est prévue le 2 janvier.

La direction, vient d'apprendre qu'une fermeture spéciale sur Vitrolles aura lieu en supplément : le 2 et 3 janvier 2024. Il sera possible de prendre des RTT 2023 pour ces jours supplémentaires (lié à fermeture Airbus Hélicoptère).

- **Mooc Safran RPS**

Pour le sud, SES va s'y remettre, on applique le standard du groupe. Des audits vont être relancés car en standby depuis 2020.

- **Appartenance Safran**

Impossible d'avoir accès à Insite pour les salariés qui sont à l'extérieur, mais une demande est faite pour Ariane group (voir PV du mois dernier).

- **Congés évènement**

Il faut une négociation collective

- **Reliquat heures RTT**

Ce n'est pas perdu, mais utilisable uniquement si une demi-journée est créditée au minimum. Le compte s'incrémente tous les ans. Ce crédit est bien sûr payé lors du solde de tout compte si pas utilisé.

- **Minima conventionnel 2023**

Un alignement sera fait au mois de décembre pour ces personnes, ceci est automatique. Une communication RH sera faite.

- **Article 83**

La personne référente chez SES est Mme Cécile Marais.

- **Téléphone Professionnel**

Il n'est pas autorisé de mettre une carte Sim perso dans un téléphone professionnel.

- **Forfait mobilité durable**

Cela s'applique depuis le 1er octobre, le paiement sera apporté sur la fiche de paie de novembre, avec les corrections si nécessaire.

- **Questions Sites des Représentants de Proximité**

La Direction a bien fait un retour sur les divers mandats. Pour répondre au délai d'écriture, les responsables de sites ou RH local enverront au secrétaire du CSE le CR local.

- **Questions Sites des Représentants de Proximité de Bordes**

### **Pointage et référentiel heures**

Les heures supplémentaires doivent être faites avec l'accord du manager. Aujourd'hui, il n'y a pas eu de déclaration officielle.

### **Compte Teams**

La réactivation du compte peut être fait par un ticket DSI à n'importe quel moment.

### **Communication et politique Bas-Carbone**

Une prise de contact avec TBM doit être faite par le responsable région, pour voir si un accord est possible.

- **Question Diverses :**

### **Futures dates CSE 2024**

Les élus demandent de changer les jours des CSE: les mettre le mardi à la place du jeudi. Et de commencer l'année avec un CSE sur Toulouse.

### **Vos représentants CGT SES :**

Jean-Philippe PY,  
Gwladys COMBES,  
Céline PERRIER  
Stéphane Picot (représentant syndical CGT auprès du CSE)