

TTS : SALAIRES, EMPLOIS ...

SALAIRES...

La « discussion » sur les salaires dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) vient de s'achever par une ultime rencontre le mardi 14 février... Elle aboutit à un résultat qui, dans l'ensemble, reste insatisfaisant :

- Budget global = 2,6 % (2,5 % + 0,1 % F/H)
- Le pouvoir d'achat ne sera pas garanti pour beaucoup de salariés ... surtout si la même sélectivité que l'an dernier s'applique (62% des salariés avaient eu moins de 2%)
- La direction de Thales prône parmi les valeurs groupe «le travail en équipe pour améliorer notre performance » ... mais la politique menée (différenciée suivant les sociétés) accentue l'individualisation, creuse les inégalités entre sociétés et va à l'opposé de ces valeurs.
- Avec la politique de rémunération variable liée aux résultats économiques, les salariés subissent une triple peine : mauvais résultats économiques = mauvaise NAO + mauvaise rémunération variable + pas ou peu d'intéressement.
- La politique salariale doit prendre en compte les bas salaires : nous avons revendiqué l'augmentation du talon (résultat 35 euros) qui est un outil pour y répondre mais le pourcentage de l'augmentation générale reste insuffisant.
- Le budget théorique de 0.1 % attribué aux femmes au titre de l'égalité professionnelle F-H n'est plus que très partiellement utilisé depuis 2 ans (l'an dernier, seul un tiers de ce budget a été consommé)... nous avons demandé qu'un effort notable soit fait en 2012 pour consommer tout le budget.

L'an dernier, 28 salariés n'avaient pas eu d'AI : 3 mensuels et 25 I/C ... un scandale !

Dans le contexte actuel, nous avons demandé à la direction d'arrêter ce jeu de massacre ... mais nous pressentons le pire ! Par ailleurs, pour les I/C, la direction ne veut toujours pas entendre parler de réintégration de la part variable dans le salaire de base, d'augmentation générale ou de talon... pas même une talonnette !

Depuis plusieurs années, nous avons subi la politique salariale au rabais de Thales Services ... Cette année, notre changement d'identité et l'appartenance à la division avionique rapprochent notre politique salariale de celle de TAV... Notre ancrage dans la division et notre proximité avec TAV se confirment inexorablement.

EMPLOI & CHARGES

L'emploi et plus largement les charges sont à l'ordre du jour des réunions de comité d'entreprise depuis plusieurs mois... Pour autant, la direction tarde à donner au CE les éléments d'information qu'il réclame (sur les charges prévisionnelles et les effectifs notamment).

Une certitude : le carnet de commandes se contracte...

Autre certitude : depuis le début de l'année, l'accélération des départs de salariés se confirme ... les plus jeunes partent en mutation ou dans une autre entreprise (une dizaine en 3 mois) et plusieurs seniors partiront en retraite dans les prochains mois (5 à 10 départs en retraite en 2012 ... et bien plus encore en 2013, 2014 ...).

Le MYB (Multi Year Budget) de TTS sera présenté mi-mars au CE ...

Les charges prévisionnelles par métier seront déclinées... Mais aussi la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) dont l'objet - rappelons le - est de préserver (si, si ...) les emplois et les compétences, afin de pérenniser la société ! **C'est ce que le personnel attend de la Direction !**

Pour l'instant, dans le domaine de la gestion des compétences et des emplois à TTS, le « silence radio » de la direction tient lieu de politique ... et la proximité des élections présidentielles (et législatives) favorise (sûrement) le statut quo constaté depuis début 2012 dans les grandes entreprises ...

Au CE extraordinaire du 2 février, le PDG a présenté aux élus, RS et DS les chiffres clés « prises de commandes / chiffres d'affaires » pour la période 2012-2015, ainsi que les « must-win »...
Ces infos confidentielles sont consultables au CE.

La faiblesse des commandes 2011/2012 dégradera les chiffres d'affaires 2013/2014...

Le personnel attend de la nouvelle Direction de TTS qu'elle regonfle le carnet de commandes qui s'essouffle à vue d'œil et inverse la tendance.

Le redressement passe par l'obtention de nouveaux contrats et en particulier le recrutement de commerciaux à TTS...

REUNION D'INFORMATION AU PERSONNEL (mardi 7/2/2012)

Lors de la réunion d'information au personnel du mardi 7 février, le silence de la Direction sur les évolutions de l'emploi, des charges et des effectifs génère interrogations et inquiétudes.

M. Guittard a manifesté sa volonté de développer l'activité simulation, de restaurer les ventes, la compétitivité, de développer l'innovation ... il vaut mieux entendre ça que l'inverse mais le refrain est connu et le « maçon sera jugé au pied du mur », dans les prochains mois.

D'ores et déjà, des contradictions et interrogations apparaissent :

- Un budget formation 2012 en manque d'ambition, similaire au montant 2011, fortement impacté par Chorus 2 (18% des heures) : ce n'est pas Chorus2 qui nous assurera un avantage dans les compétitions !
- Quelle anticipation des évolutions d'emploi, quelles mesures sur le développement professionnel et la formation ?
- Charges en carnet et prévisionnelles à Cergy en 2012/2015 – avec quelle sous-traitance ?
- Conséquences des charges sur les effectifs et la pérennité de TTS ?
- Quel avenir offert aux salariés mensuels (sur leur employabilité) dans ce contexte de fortes évolutions technologiques, avec quels moyens et quelles nouvelles opportunités ?
- Quelles perspectives offertes aux salariés « jeunes » ? Quels dispositifs et moyens associées pour assurer leur employabilité et pérenniser leur maintien dans l'entreprise, en leur offrant des opportunités de carrière ?
- La démarche SOCRATE est censée pérenniser les connaissances au sein de TTS (transmission du savoir-faire des anciens vers les jeunes) mais on ne parvient pas à en mesurer l'efficacité...
- Il faut une solide politique produit en capitalisant sur l'existant et en innovant ... oui mais laquelle ?
- Concernant la réorganisation (mineure pour l'instant) : quelle est sa raison d'être et quelle sera la suite... ?
- Plan de transformation pour restaurer la rentabilité et objectif de réduction des coûts R&D : au delà de la ren gaine des 30 %, comment faire ?

Contacts CFDT

Pascal PLADYS
Eric LOBJOIS
Jean Louis ARAIGNON
Pascal BERTAULT

Secrétaire du CE
Secrétaire adjoint du CE et Délégué Syndical
Délégué Syndical & Représentant Syndical au CE
Délégué Syndical