

PATA : un accord et des droits à faire respecter

En décembre 2010, la direction de TAV annonce un Plan de Départs Volontaires (PDV) de 168 postes (ou salariés ?) dans les directions transverses et en développement. Un nombre précis de postes est à supprimer sur certains sites et dans certains métiers. Ce nombre, basé sur les effectifs au 31 décembre 2010, se réfère à la classification des salariés dans les familles professionnelles (FP) ou sous familles professionnelles (sous FP).

Cette base de données a été l'objet d'analyses trimestrielles régulières depuis 2008 entre la direction et les organisations syndicales. Ces dernières se plaignaient régulièrement de mouvements « administratifs » qui masquaient les mouvements réels et perturbaient les analyses. Au dernier trimestre 2010, cette base a fait l'objet d'un « nettoyage » important : par exemple, tous les salariés du service alimentation de Valence ont été classés en R&D matériel alors que 50% d'entre eux font de la gestion de projet. Sachant cela, la direction a quand même décidé de baser l'impact de son plan en nombre de postes à supprimer par rapport aux effectifs de chaque FP ou sous FP sur les sites de TAV, hors CSC.

Grâce à l'action de la CFDT, les mesures de la GAE (Gestion Active de L'emploi) qui sécurisent les reclassements ont été acceptées et proposées aux volontaires. Mais, l'accord d'Anticipation du Groupe Thales n'a pas été respecté : aucune anticipation = analyse de l'organisation cible précise n'a été fournie (sauf pour le CCI, mais la direction ne l'a pas retenue dans l'accord définitif) de sorte que, comme l'indique l'accord, tout salarié classé dans une famille fragilisée, éventuellement sur un site ciblé, est incité à la mobilité.

Selon l'accord, les incitations sont versées dans les limites

- du nombre de postes supprimés dans la famille et
- des mouvements constatés au 30 septembre 2011 (info non communiquée aux salariés).

Aujourd'hui, des salariés classés par la direction dans les familles fragilisés demandent à bénéficier des incitations de l'accord GAE du 7 juillet 2011 :

- Le temps partiel,
- La mobilité interne = changer de poste sur votre site, dans TAV ou dans Thales,
- La mobilité externe = changer de boîte,
- La préretraite ou MAD,
- L'incitation au départ à la retraite.

Or la direction leur refuse les mesures incitatives (primes), prétextant :

- le poste tenu n'est pas supprimable,
- le service sera désorganisé,
- trop de départs dans la famille et sur le site,
- le poste tenu ne correspond pas à la FP dans laquelle la direction l'a classé.. .

Tous ces motifs ont été abordés par les élus CFDT du CCE et n'ont pas été retenus, la direction souhaitant s'en tenir à un système proche du PDV : quels que soient les départs, on s'arrangera...

**La CFDT œuvrera
pour que la direction respecte les accords et
pour que les droits des salariés soient respectés intégralement.**