



## Les élus du CCE rejetent le projet de la GAE

### SECTIONS SYNDICALES CFDT THALES SYSTEMES AEROPORTES

Le 17 novembre 2011

Les représentants du personnel du Comité central d'entreprise (CCE) étaient consultés hier sur :

- La situation économique de l'entreprise, ses effets sur l'emploi et l'opportunité de mise en place d'une gestion active de l'emploi (GAE),
- Les mesures d'application de la GAE.

#### **Préalablement à la première question, la CFDT a fait la déclaration suivante :**

*« Concernant, la situation économique et ses conséquences sur l'emploi, en avril dernier, la Direction présentait aux élus un plan de suppressions d'emploi aux motifs d'une sous activité (65 suppressions de poste) et d'une insuffisance de compétitivité (55 suppressions de poste).*

*La CFDT est satisfaite de l'abandon, par la Direction, du projet de suppressions d'emploi liées aux charges. Il est vrai que depuis l'été dernier, le paysage économique de TSA a évolué positivement et plus rien ne pouvait venir justifier une nouvelle saignée dans les effectifs du fait des charges.*

*Cette décision qui prend en compte la nouvelle situation générale de l'entreprise et des charges consolidées au niveau de l'entreprise supérieures à celle des effectifs (surcharge de 400 Equivalents Temps Plein en mars 2012), nécessite sans doute d'être accompagnée de mesures corrigeant les disparités de surcharge/sous-charge entre les services et/ou les établissements.*

*Mais notre préoccupation majeure concerne la manière dont nous allons faire face aux impératifs de délais et de qualité, souhaités par nos clients si, comme nous l'espérons, nous obtenons un contrat Rafale export. Même si ce dossier est incertain, il serait dangereux de ne pas anticiper cette configuration. En conséquence, dès maintenant, il faut se placer dans cette perspective et rechercher les potentialités nous permettant d'être au rendez-vous de cette affaire.*

*En outre, il reste les 55 suppressions d'emploi projetées pour, selon la Direction, insuffisance de compétitivité. Si l'amélioration de nos produits et nos processus industriels doit être une préoccupation constante pour chacun d'entre nous, la CFDT préconise d'autres voies, d'autres moyens que la suppression de postes pour y parvenir. La baisse des emplois peut produire l'effet inverse du but recherché à travers une aggravation des conditions de travail, des délais plus difficiles à tenir, une dégradation de la qualité, du retard sur affaire, etc. Même si le sujet est vaste et difficile, il faut mettre sur la table des discussions sur l'organisation du travail et la répartition des responsabilités. C'est la piste à privilégier.*

*Ceci est d'autant plus nécessaire que les GAE précédentes, qui avaient les mêmes motivations, n'ont pas démontré leur efficacité. Pour notre organisation syndicale, la GAE n'est pas le bon outil pour répondre à une amélioration de la compétitivité.*

*Au-delà de son manque d'efficience, il est nécessaire de donner un signal optimiste au personnel en abandonnant la GAE qui depuis 2006 est synonyme de suppressions d'emploi. Engageons nous dans une autre logique, dans la sécurisation des parcours professionnels de chacun en activant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ceci nécessite de dresser un diagnostic de la situation actuelle, d'obtenir la vision de l'évolution de l'entreprise, de chaque établissement, de l'ambition de nos dirigeants à travers notamment la politique de R&D et construire les mesures permettant de passer d'un stade à un autre. »*

Suite à cette déclaration et aux positions exprimées par les autres organisations syndicales, la Direction a procédé au premier vote :

- 7 contre l'opportunité de la GAE (CFDT et Supper) et 4 abstentions (CGC)

## **Consultation sur les mesures d'application de la GAE : nouveau rejet**

Malgré l'opposition majoritaire des représentants du personnel à son projet, après une suspension de séance, la Direction a continué à dérouler l'ordre du jour en consultant sur le second point.

Dès lors, la CFDT a précisé que, compte tenu du rejet unanime par le CCE du principe de la GAE, la Direction se devait logiquement de prendre en compte ces avis et renoncer à son projet. La GAE résulte d'un accord groupe de novembre 2006 portant sur l'anticipation, texte élaboré dans un esprit de concertation, de consensus, de paritarisme, de responsabilité. En conséquence, la CFDT a demandé à la Direction de revenir vers les organisations syndicales pour trouver des solutions admises par la majorité. La Direction doit sortir de son approche qui consiste à penser qu'il n'y a qu'une seule stratégie pour l'entreprise, la sienne. Ceci étant dit, nous sommes bien conscients qu'il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome.

**Compte tenu de ces remarques, la CFDT, logiquement, a refusé de prendre part au second vote, Supper s'est prononcé contre et la CGC s'est abstenue**

**A ce jour, le projet de la Direction sur les mesures de GAE n'a l'approbation d'aucune organisation syndicale représentative de TSA.**

## **La balle est dans le camp de la Direction**

La Direction a informé les organisations syndicales qu'elle soumettait son projet d'accord concernant les mesures de GAE. à leurs signatures dès le 17 novembre. Si ce texte ne reçoit pas l'agrément de la majorité des organisations syndicales, il ne sera pas applicable conformément aux dispositions conventionnelles du Groupe.

En conséquence, la Direction devra soumettre d'autres propositions, d'autres solutions aux élus. Pour notre part, nous demandons à la Direction d'abandonner son projet actuel et de reprendre le dialogue avec les organisations syndicales.

Plusieurs éléments plaident dans ce sens notamment :

- La recherche de l'amélioration de la compétitivité, objectif affiché par la Direction, ne passe pas par la GAE. Sans vouloir stigmatiser une population, il faut appeler un chat un chat et en ce sens, force est de constater aujourd'hui que lors des précédentes GAE, les réductions d'emploi ont surtout impacté les salariés dont le NR est inférieur à 10. Ceci a conduit à un déséquilibre structurel de l'entreprise. Une nouvelle GAE, avec sensiblement les mêmes mesures, aurait un effet identique. **Des facteurs moins simplistes et réducteurs que les baisses d'emploi, jouent en faveur d'une compétitivité durable et socialement acceptable.** Ce sont ces pistes qui doivent être recherchées et cela dans des conditions qui permettent à chacun de se construire un avenir collectif. Il serait illusoire de penser que tout cela peut se passer d'une participation active des salariés.
- Le plan de réduction des emplois est déjà fortement engagé. En effet, la Direction prévoyait un plan de 55 suppressions d'emploi pour ramener l'effectif de l'entreprise à 3111 salariés actifs en mars 2012 (1250 à Elancourt, 930 à Pessac et 931 à Brest). Que constatons-nous à fin octobre ? Les effectifs sont de 1277 à Elancourt, de 938 à Pessac et 929 à Brest. D'ici le mois de mars 2012, l'évolution naturelle des départs et des entrées permettra d'atteindre les objectifs de mars 2012 et ceci d'autant plus aisément que les dispositions de l'accord sur la pénibilité serviront d'accélérateur.

La balle est dans le camp de la Direction. Nous attendons qu'elle privilégie le collectif au détriment d'intérêts particuliers.

## **Nouveaux transferts : nouvelles préoccupations sociales**

Les élus du CCE de Thales SA, la société mère du groupe, ont été informés hier du projet de transfert des salariés des activités de l'administration du personnel, de la paie, d'une partie des achats, des « exposition et salons » et e-communications de Thales Systèmes Aéroportés vers Thales Global Services. Cette opération pour TSA concerne 38 personnes (23 à Elancourt, 6 à Brest, 9 à Pessac). Ces projets de transfert, issus de Probasis, après ceux des salariés de la formation et du SPAG, concourent un peu plus à l'atomisation des sites et des conditions de salariat dans les établissements. Elle met un coin dans la cohésion sociale, agrégation indispensable à une dynamique d'entreprise. Cette stratégie est à l'opposée de celle défendue par la CFDT.