THALES SYSTÈMES AEROPORTÉS

CCE des 12 et 14 novembre
Consultation sur la mise en œuvre de la GAE

Lors de cette réunion, Pierre-Eric Pommellet, président de TSA, a exposé la stratégie à venir de TSA. Cette présentation était attendue comme une réponse à une des propositions alternatives du CCE dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle GAE, notamment sur le fait « d'explorer les moyens de diversifier l'activité » comme l'avait souligné la Commission Centrale Anticipation Groupe (CCA), instance paritaire de représentants de la direction et des organisations syndicales. Force est de constater que nos propositions ainsi que l'avis de la CCA n'ont pas retenu l'attention de M Pommellet, sa présentation étant quasi-identique à la précédente sans apporter de nouvelles perspectives stratégiques... **Sans Rafale Inde, point de salut pour TSA.**

A l'issue de la présentation des accords liés à la mise en œuvre de la GAE, les élus ont souhaité s'accorder un délai de réflexion avant de formuler leur avis et de procéder au vote.

Reprise de la réunion CCE le 14 Novembre

❑ CONSULTATION SUR L'OPPORTUNITE D'UNE GAE DANS TSA

Déclaration CFDT :

Depuis 2007, les différentes directions de l'entreprise ont eu recours par 4 fois à la Gestion Active de l'Emploi pour traiter, à court terme, une adaptation de l'emploi à l'activité. Ceci s'est traduit par une baisse continue et inéluctable de l'effectif.

Dès le début de l'année, vous avez informé le CCE de TSA d'une importante baisse d'activité de mi-2013 à fin 2014.

Au CCE du 18 avril 2013, vous avez estimé cette baisse d'activité à environ 450 ETP, dont une partie correspond à une baisse durable de l'activité et l'autre partie à une baisse temporaire dans l'attente du contrat Rafale Inde.

Rappelons que depuis la fin de la dernière GAE (avril 2012), plus de 150 emplois ont été perdus sans aucune procédure ou cadre légal. Aussi après la signature de l'accord Groupe sur l'Anticipation, la CFDT de TSA a demandé son application pour traiter cette sous-activité conformément aux procédures prévues:

- Chapitre 1 – GPEC – pour préparer l'avenir en se dotant des compétences nécessaires pour répondre aux défis que TSA devra relever.
- Chapitre 2 – GAE – pour traiter la baisse durable d'activité en permettant aux plus anciens de cesser leur activité dans de bonnes conditions tout en rajeunissant l'entreprise et en conservant les compétences dans le Groupe.

Concernant la procédure GAE, nous pouvions espérer que le nouvel accord Groupe d'anticipation apporte des changements de comportement et notamment dans le dialogue social. Qu'en a-t-il été ? :

- Vous n'avez pas facilité la mission de l'expert et balayé d'un revers de main son analyse ;
- Vous avez organisé une cacophonie dans l'estimation des charges et effectifs ;
- Vous avez volontairement joué la montre dans les négociations ;
- Vous avez répondu aux propositions alternatives des élus sans motivation, à la limite de la provocation ;
- Vous n'avez pas pris en compte l'avis paritaire de la Commission Centrale Anticipation.

Vous recueillez aujourd'hui l'avis du CCE sur l'opportunité d'une nouvelle GAE à TSA. Pour la CFDT, cette cinquième GAE n'est pas la solution aux difficultés récurrentes de la société en ce sens que la direction traite encore une fois un problème structurel – la nécessité de développer les prises de commandes de TSA à côté des équipements pour avions de combat – par des solutions conjoncturelles.

La situation de TSA est paradoxale avec un client et actionnaire qui d'un côté demande régulièrement une baisse des coûts et de l'autre, toujours plus de résultat financier. Cerise sur le gâteau, il nous interdit de vendre notre matériel sur d'autres porteurs. Le tout est accentué par une direction générale autiste qui refuse dans sa stratégie

de prendre d'autres alternatives que l'activité avion de combat, stratégie hélas confirmée par notre PDG lors du dernier CCE.

A notre sens, **la seule manière d'assurer l'avenir à 10 ans de TSA est d'infléchir le cap et donc le modèle économique en investissant beaucoup plus en R&D et politique produit pour accroître significativement l'activité en se diversifiant sur des segments autres que les avions de combat**, d'autant plus que nos résultats financiers sont excellents. Si le rôle assigné à TSA par Dassault est d'être exclusivement l'équipementier de son avion de combat, avec un effectif de TSA prévu à fin 2014 de 2800 personnes, qu'en sera-t-il en cas d'un nouveau décalage du contrat Rafale Inde ?

La Commission Centrale d'Anticipation a confirmé notre constat en pointant dans sa conclusion « **la nécessité pour la Direction de TSA de faire montre de plus d'ouverture dans la prise en compte des options alternatives et d'explorer les moyens de diversifier l'activité tant dans le domaine de la Défense que dans celui du civil, où les technologies maîtrisées par TSA peuvent trouver à s'appliquer** ».

Le constat est amer, nous pensons que la GAE ne peut-être qu'une solution partielle pour faire face à la sous-charge ponctuelle, mais ne répond en rien au problème de fond de TSA concernant l'avenir de nos emplois ainsi que celui de la pyramide des âges.

Aussi, les élus CFDT au CCE s'abstiendront lors du vote sur la mise en œuvre de cette 5ème GAE au sein de TSA.

Vote du CCE : CFDT :4 abstentions, CGC :2 Pour, Supper :2 contre

Commentaires CFDT : *après deux suspensions de séances à la demande de la direction, celle-ci dit devoir consulter son juriste et la direction générale du groupe avant d'apporter une réponse sur la suite à donner. Rappelons que l'accord d'anticipation prévoit en cas de vote négatif du CCE une nouvelle réunion de la commission centrale d'anticipation.*

La direction a apporté sa réponse le 18 novembre : « seuls deux votes négatifs ayant été exprimés en séance, les conditions d'une réunion en urgence de la CCA ne sont pas réunies. En conséquence, nous vous confirmons que nous pouvons mettre en œuvre la GAE ». *La CFDT prend acte de cette décision.*
Notre organisation syndicale, bien que n'ayant pas validé une cinquième GAE à TSA, mais consciente des attentes des salariés sur les mesures d'application de la GAE, a pris ses responsabilités en signant l'accord sur les mesures relatives à la GAE. Il a aussi été signé par les autres organisations syndicales représentatives et peut ainsi entrer en application.

❑ ACCORD DE DETACHEMENT

Depuis très longtemps, la CFDT demandait l'ouverture d'une négociation sur les mesures applicables aux salariés en détachement. Elle a finalement eu lieu pour aboutir à un projet d'accord de détachement à durée indéterminée.

Déclaration CFDT :

Vous consultez les élus du CCE sur le projet d'accord relatif aux mesures de détachement applicables au sein de Thales Systèmes Aéroportés.

Ce projet d'accord de détachement à durée indéterminée a été fortement influencé par les travaux de la CFDT, notamment en ce qui concerne :

- les étapes de suivi des salariés avant, pendant et à la fin de leur détachement. Ce suivi amélioré doit avoir pour conséquence une meilleure analyse en matière d'évolution de carrière et de rémunération des salariés en détachement ;
- les entretiens EAA, EDP ;
- le versement d'une indemnisation de déplacement.

La CFDT a demandé le versement pour tout détachement d'une prime de 4 % du montant du salaire versée pendant la période de détachement.

En réponse, vous avez proposé le versement d'une prime, limitée à 12 mois de détachement et aux salariés concernés par la sous-activité.

Cette prime, basée sur le montant du Minimum Garanti, est d'un montant inférieur à notre revendication mais néanmoins proratisée à la durée du détachement.

Pour autant, considérant que cet accord s'inscrit dans la durée et que de nombreuses revendications CFDT sont intégrées dans cet accord, **les élus CFDT au CCE voteront pour ce projet d'accord** relatif aux mesures détachements applicables au sein de TSA.

La CFDT a signé cet accord.