

**SECTIONS SYNDICALES CFDT
THALES SYSTEMES AEROPORTES SA**

Compte Rendu du CCE du 19 novembre 2009

□ **INFORMATIONS ECONOMIQUES**

Le responsable du contrôle de gestion de TSA est venu présenter la situation économique à fin octobre :

- **Prises de commandes** : elles sont très supérieures au budget à fin octobre (+ 40%), mais elles ne représentent que 43% du budget à fin d'année. La principale commande attendue en 2009 ne sera pas au rendez-vous (Mirage 2000 Inde). Toutefois, cette absence devrait être en partie compensée par une anticipation d'une commande de 60 Rafales (4^{ième} tranche) par la France, comme annoncé récemment par le ministre de la Défense.
- **Chiffre d'affaires** : il est légèrement en retrait par rapport au budget à fin octobre (- 10%). Malgré cette situation, la direction estime que le budget à fin d'année devrait être dépassé. Dans ce sens, elle réactualise l'objectif de + 3%. Ceci laisse à penser que **chacun subira une forte pression** en cette fin d'année pour **sortir les affaires**.
- **Cash flow** : il est largement supérieur au budget à fin octobre (+ 70%) et en ce domaine également la prévision de fin 2009 devrait être dépassée. En outre ceci ne tient pas compte du Crédit Impôt Recherche qui ne figure pas au budget.

Ensuite, le PDG de TSA, P.Y. Chaltiel a commenté les informations économiques. La situation de notre société est contrastée. Si la majorité des affaires se déroulent de façon nominale, l'exécution de trois d'entre elles posent de sérieuses difficultés qui compromettent le résultat à fin d'année et donc le versement d'un intéressement au titre de l'exercice 2009.

- **Horizon** : il y a encore des problèmes techniques. La recette est différée. Des salariés de l'équipe Fremm sont appelés en renfort.
- **Fremm** : l'équipe Programme envisage une perte à terminaison significative sur cette affaire. Elle sera d'autant plus grande qu'une partie de l'équipe technique est mobilisée sur Horizon. M. Chaltiel souligne que cette affaire met en évidence le **manque de compétences techniques en Guerre Electronique** dans notre entreprise.
- **Meltem 2** : la réalisation du programme s'est largement améliorée en ce qui concerne la partie équipement. Par contre, les problèmes demeurent sur le volet « système » lié à l'avion. TSA a demandé l'expertise de Dassault Aviation sur ce programme qui continue à générer des pertes.

Notre entreprise a obtenu un nombre important de PEA en 2009 pour un montant supérieur à 100 M€, ce qui représente 50% des PEA du groupe Thales. M. Chaltiel a affirmé qu'ils **doivent soutenir la politique produit** mise en place lors de son arrivée à la tête du secteur SGS. Il a reconnu que les domaines radar de patrouille maritime et ESM marine avaient subi un déficit en terme de moyens de Recherche et Développement au cours des dernières années, situation générant un retard par rapport à la concurrence. M Chaltiel pense combler ce handicap d'ici 3 ans.

Commentaires CFDT :

La direction n'ayant pas jugé utile d'informer les représentants du CCE sur les résultats de notre société à mi-année, nous avons découvert ceux de la Division Aéronautique sur le site internet du groupe : un résultat d'exploitation très mauvais de - 150 M€ contre + 72 M€ à mi 2008.

En conséquence, **dès la rentrée de septembre**, nous avons **revendiqué une réunion extraordinaire du CCE** afin d'entendre les explications du PDG de la société sur ces résultats économiques et sur l'objectif de fin d'année. La CFDT a rappelé au président du CCE qu'il n'est bon pour personne de s'inscrire dans une politique d'opacité.

Concernant l'intervention de M. Chaltiel, face à un avenir est très incertain, il est certes satisfaisant de l'entendre admettre la justesse de nos critiques passées sur la fragilisation de l'entreprise du fait l'amputation sans discernement des moyens financiers et humains. **Aujourd'hui le constat est dramatique : nous avons perdu au fil de la contraction successive des investissements et des diverses compressions d'effectif (PSE, GAE), une partie de nos compétences techniques, particulièrement en Guerre Electronique** qui était pourtant un des domaines d'excellence de Dassault Electronique et de Thomson RCM.

Les mêmes étaient aux manettes ces dernières années seulement aujourd'hui le dossier ne **peut plus être mis sous le tapis**. Aussi, revendiquons nous un **projet cohérent en terme d'acquisition de compétences techniques** dans les domaines de la Guerre Electronique et des Radars par des moyens financiers, par le déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et par des recrutements. **Si cette stratégie n'était pas adoptée rapidement, TSA courait à la catastrophe.**

L'activité 2010 dépend essentiellement de l'obtention de contrats export dont l'issue est incertaine. De ce fait, la direction refuse de présenter les perspectives économiques 2010 et leurs effets prévisibles sur l'emploi (ancien livre IV du code du travail). Nous **mettons en garde la direction** : elle doit **respecter le Code du travail ainsi que l'accord d'anticipation** qu'elle a signé en présentant les informations dues au CCE avant la fin de l'année 2009.

□ CONSULTATION SUR LA POLITIQUE DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

Avant la consultation, la CFDT a déclaré :

« Vous nous consultez le 19 novembre 2009 sur la politique de R&D pour l'année 2009.

Sur la forme, les représentants de la CFDT dans cette instance s'interrogent sur la pertinence d'une consultation aussi tardive. Nous vous rappelons que ce point était déjà à l'ordre du jour du CCE du 6 avril et que nous avons demandé un report de la consultation afin que des éclaircissements soient apportés. Ce qui a été fait en Commission Centrale Economique (réunion du 8 juillet 2009 et présentation de la politique produit au CCE du 3 juin 2009).

Sur le fond, le compte n'y est pas. Pour notre organisation syndicale, l'enjeu en matière de Recherche et Développement est particulièrement important sur la période du SBP2 si nous voulons réussir les grands programmes export qui sont prévus.

Or, avec un effort de R&D en baisse constante depuis 2006 et des prévisions d'ENF qui stagnent autour de 14 M€, nous estimons que la direction ne se donne pas les moyens de ses ambitions. D'autant que dans le même temps, les prévisions de Prises de Commandes et de Chiffre d'Affaires restent stables.

Récemment, lors d'une conférence sur le marché de l'Aéronautique à l'horizon 2016, le directeur du Marketing et de la Stratégie du secteur SGS reconnaissait notre retard en terme de produits par rapport à la concurrence et à l'attente des clients, particulièrement dans les radars de patrouille maritime.

Il est urgent de revoir cette politique si l'on veut garder le leadership dans les domaines d'activité de TSA et préparer les produits de demain. Mais n'est-il pas déjà trop tard ?

En conséquence, les élus CFDT au CCE voteront contre cette politique de R&D qui est vouée à l'échec faute de moyens. »

□ ACCORD GROUPE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le thème générique de la santé au travail est devenu aujourd'hui un sujet d'importance première, au même niveau que les sujets plus traditionnels tels que l'emploi ou les salaires.

Ces dernières années ont vu se développer des pathologies ou risques professionnels qui sont les troubles musculo-squelettiques (TMS), les atteintes à la santé liées à la prolifération de substances cancérigènes, mutagènes ou repro-toxiques (CMR) et les risques psychosociaux (RPS).

Dans ce contexte, la direction du groupe et les organisations syndicales ont mené une négociation d'une année pour aboutir à l' « accord sur la qualité de vie au travail dans le groupe Thales » que la CFDT a signé le 2 juillet 2009.

Cet accord qui s'impose à chaque société du groupe doit être un outil nouveau à l'usage des représentants du personnel (CHSCT, CE, DP) pour permettre une analyse des situations, des conditions de travail et de l'organisation du travail amenant à la prévention des risques professionnels et psychosociaux. En cela, il offre aux membres des CHSCT des droits nouveaux à des formations permettant d'appréhender les risques psychosociaux pour mieux y porter remède.

Il met en place au niveau du groupe un observatoire des risques au travers d'une coordination des services de santé au travail et d'une commission centrale paritaire. Cette structure centrale devra notamment :

- Construire et examiner annuellement un plan de prévention groupe,
- Proposer et suivre des actions de sensibilisation et de formation,
- Définir et examiner les indicateurs de suivi de l'accord,
- Confier, en fonction des nécessités, des missions d'étude auprès de spécialistes de l'ergonomie,
- Diligenter auprès de cabinets extérieurs des audits de prévention ayant pour but d'améliorer les conditions de vie au travail.

Dans la division Aéronautique, la politique de santé s'enrichit en développant une approche permettant de réduire le niveau de stress. **Un questionnaire construit sur une base médicale reconnue est proposé aux salariés lors de la visite médicale** (il reprend celui qui a été mis en place à Nungesser). L'objectif étant d'analyser 100% de la population sur deux ans.

La CFDT de TSA a été particulièrement active dans l'instauration d'une politique de prévention des risques, particulièrement sur l'établissement de Nungesser.

L'accord groupe doit maintenant se décliner dans chaque établissement. Ce déploiement doit se faire avec l'appui de tous les salariés. Il est nécessaire que sur ce dossier qui peut être dramatique, la parole se libère, **des solidarités se (re)mettent en place.**

□ AVANCEMENT DE LA GAE 2009

Suite à la réunion de la commission centrale de suivi de l'accord, la direction a présenté l'avancement de la GAE à fin septembre. Au-delà des chiffres de l'avancement qui n'ont que peu d'intérêt un mois et demi plus tard, la direction prévoit un **effectif cible à fin 2009 inférieur à celui sur lequel le CCE a été consulté.** Elle l'explique notamment par un nombre de départs en mise à la retraite beaucoup plus important que prévu, particulièrement à Nungesser. Certes, ces départs seront remplacés, mais cela prendra du temps.

La CFDT estime également, que compte tenu des mobilités programmées d'ici la fin de l'année, le nombre de postes supprimés sera supérieur à 194.

Nos représentants au CCE ont mis en garde la direction sur son attitude à compter du 31 décembre 2009, fin de la GAE. En l'absence de consultation du CCE sur les perspectives économiques 2010 et leurs effets prévisibles sur l'emploi et la mise en place d'un dispositif adapté, notre organisation syndicale **n'acceptera pas de mobilités sollicitées de salariés hors de leur établissement d'origine.**

□ EVOLUTION DE PEOPLE 1ST

Un cabinet d'audit a réalisé une enquête de satisfaction sur People 1st auprès de 2000 salariés du groupe Thales. Celle-ci a fait ressortir des points d'amélioration qui ont amené la DRH de Thales à faire évoluer People 1st sur :

- **Le système d'évaluation** : il est orienté moyen terme, valorise le professionnalisme, renforce ou valorise la dimension collective autour de la maîtrise du poste. Il doit plus favoriser l'amélioration de la contribution des salariés à la réussite de Thales que de les juger.
 - ❖ **Maîtrise du poste** :
 - 3 dimensions clés : savoir-faire métier, comportements professionnels et travail d'équipe, impact et contribution.
 - Quatre niveaux + 1 : construction, consolidation, maîtrise, excellence, + inadéquation.
 - ⇒ Il n'y a pas de distribution forcée du niveau de maîtrise du poste. Les évaluations se répartissent naturellement sur les 4 niveaux.
 - ⇒ Le système permet une détection précise des difficultés pour des actions appropriées.
- **Le lien avec la rémunération** :
 - Les augmentations individuelles sont directement liées au niveau de maîtrise du poste et au positionnement vis-à-vis du marché.
 - La rémunération variable est liée aux résultats collectifs et individuels de l'année. Il n'y a pas de lien direct et prédéterminé entre la rémunération variable et le niveau de maîtrise du poste. Les résultats individuels sont évalués en fonction de l'impact et de la contribution du salarié aux objectifs annuels individuels et d'équipe. La rémunération variable est gérée dans le cadre d'un budget donné, en s'assurant que la distribution effectuée est suffisamment différenciée pour refléter la contribution de chacun.
- **Développement professionnel / IDEA (accord Européen)** :
 - ⇒ Trois actions immédiates : des commissions nationales d'anticipation, des espaces de développement professionnel, des parrains pour chaque nouvel embauché.
 - ⇒ Analyse des tendances d'évolution par famille professionnelle pour anticiper en s'appuyant sur les programmes clés de Thales Université.
 - ⇒ Poursuivre le déploiement et améliorer la qualité des EDP.

Commentaire CFDT :

*Cette évolution de People 1st nous paraît **importante si elle constitue un recul de l'individualisme et de la gestion à court terme**. Elle répond d'ailleurs en partie aux questions que nous posions dans le « Vadémécum de l'entretien individuel » que nous avons distribué à la majorité des salariés au début de l'année 2009. La CFDT **regrette que la direction n'ait pas répondu favorablement à notre demande d'un moyen de recours** des salariés en cas de différend sur leur évaluation.*

La mise en œuvre de cette nouvelle approche sera difficile et demandera une formation des managers afin qu'ils s'approprient de cette nouvelle orientation de l'évaluation autour de la maîtrise du poste. En effet, la plus grave erreur serait d'essayer de faire une traduction de l'ancien système vers le nouveau.

*Compte tenu de la politique **salariale du groupe**, il sera **très difficile** d'avoir une **distribution** de la rémunération variable qui **reflète la contribution de chacun**, comme l'affirme la direction dans sa présentation.*