

Meilleurs vœux à tous et à toutes pour l'année 2012 !

Chaque début d'année est l'occasion de formuler des vœux, des prévisions et de se pencher sur le bilan de l'exercice passé.

2011 : une année difficile à plusieurs égards : L'année 2011 aura été éprouvante pour un grand nombre d'entre nous.

... Et tout d'abord la politique salariale

Une politique salariale 2011 franchement morose a laissé les salariés les moins payés de TUS dans une situation difficile en matière de pouvoir d'achat, induisant un conflit chez les opérateurs à Sophia, puis à Brest. Des mesures individuelles sont venues légèrement corriger les situations les plus criantes. Certes le bilan est loin des attentes exprimées, mais sans cette mise en mouvement il est certain que le personnel concerné ... attendrait encore !

En ce qui concerne la marche de l'entreprise, si un épais courant de pessimisme a parcouru le collectif de travail à tous les niveaux pendant les trois premiers trimestres, l'année 2011 s'achève sur l'atteinte des objectifs fixés, en particulier sur les prises de commandes. Bien peu d'entre nous envisageaient cette issue il y a seulement trois mois. Beaucoup s'attendaient plutôt à voir le ciel nous tomber sur la tête vers fin 2012/2013, devant un carnet de commandes qui se vidait et un horizon de couverture de charge qui se réduisait. Nous avons visiblement gagné au moins un an, et aussi le sentiment d'une possible reconquête des marchés.

Cela ne nous fait pas oublier l'arrêt du CAPTAS Nano, vécu par les équipes simultanément comme un soulagement¹ et un gâchis, une perte réelle colossale (des montants de plusieurs dizaines de millions d'euros sont souvent évoqués).

Pour la CFDT, **il faudra un jour tirer les leçons de cet échec**, en se posant la question suivante :

« Comment a-t-on pu en arriver là ? Pourquoi de mauvaises décisions techno-industrielles, prises il y a maintenant plusieurs années, n'ont jamais été remises en cause ? Quels mécanismes d'étouffoir ont éteint toute velléité de contestation ? »

¹ « L'erreur est humaine, persévérer est diabolique » ; autrement dit il y a des circonstances où il vaut mieux renoncer, particulièrement quand une majorité de personnes impliquées réalisent que l'entreprise va droit dans le mur.

A Sophia l'aménagement effectif du D5 en « open space » pour les équipes software n'est même pas achevé que l'organisation opérationnelle qui lui était intimement associée (sortir le logiciel des BU pour en faire un groupe intégré dans la TBU récepteur) est déjà très largement remise en cause.

Malgré les avertissements répétés (du CE, du CHSCT), l'expression de la désapprobation profonde du personnel concerné, l'absence d'économies de surfaces occupées, le coût probable de l'opération, cela n'aura pas suffi à dissuader la poursuite de cette initiative plutôt malheureuse, que nous pensons essentiellement motivée par la vision d'un Directeur Général qui aujourd'hui a quitté l'entreprise.

... **Bref : TUS aurait pu mieux faire !**

Notre avenir :

Que pouvons-nous souhaiter en 2012 ?

Tout d'abord une Négociation Annuelle Obligatoire dont les résultats soient plus proches des attentes du personnel que par le passé. Si nous partageons la nécessité du maintien, voire de l'amélioration de la compétitivité de l'offre TUS, pour la CFDT cela ne signifie nullement au détriment de la rémunération du travail. D'ailleurs l'analyse économique démontre rapidement que sur une offre où la part achetée (à l'extérieur) représente 50 à 70% des coûts d'une affaire ce n'est pas en « rabiotant » sur le coût du travail interne que l'on peut espérer des gains conséquents.

Pour notre organisation syndicale, 2012 doit être l'année de la revalorisation des salaires.

En marge de la question salariale, deux sujets nous préoccupent fortement :

- Le projet «services partagés » qui concerne dans un premier temps les achats et la paye/administration du personnel. S'il aboutissait, ce à quoi nous nous opposons, TUS perdrait une partie de son autorité sur la fonction achat, nos camarades affectés aux achats se retrouveraient avec un contrat de travail différent, aux contours incertains, chez THALES Global Services².
- Le projet de réorganisation de TUS, sur lequel nous nous sommes déjà exprimés. Si globalement il suscite notre approbation, **tout est maintenant essentiellement affaire de casting**. Nous formulons un vœu : que les méthodes de gestion (au sens large) qui ont montré leurs défauts dans l'organisation actuelle soient définitivement abandonnées, ce qui ne sera pas forcément facile avec les mêmes personnes.

² Actuel Directeur Général : Jean Petiot, une vieille connaissance chez TUS !

