



TAS Actualités

POLITIQUE SALARIALE 2010 au pain sec et à l'eau ?

« *Thales Alenia Space sur la bonne orbite en 2009* »
(La dépêche publiée le 26/01/2010),

« *Spatial : Objectifs tenus pour Thales Alenia Space* » (Touleco le 24/10/2010)

« *Bilan 2009 : Thales Alenia Space tient ses objectifs* » (communiqué de presse TAS du 19/01/10 et rubrique INTRANET TAS et Groupe).

Le moins que l'on puisse dire est que notre direction a décidé de communiquer sur les (nos) bons résultats de l'entreprise pour 2009. Ce satisfecit, claironné à grand renfort de communiqué de presse relayé dans la presse et dans la communication interne, est donc de bon augure pour la politique salariale 2010 !

Quoi ? Comment ? Pas du tout ! Vous n'avez pas compris, c'est uniquement de la « communication » !

Vous comprenez, l'année 2009 ne s'est pas trop mal passé malgré l'arrêt de Globalstar... et sa reprise, le tremblement de terre de l'AQUILA, on a sauvé le chiffre d'affaire... mais bon, tout n'est pas rose, regardez les prises de commandes, ça pourrait être pire en 2010. Il faut être prudent et sauvegarder nos marges (pour les actionnaires d'abord)... etc.

Tel sera sans doute le discours que nous tiendront les représentants de la direction lors de la réunion de « négociation sur les salaires » prévue le 8 février prochain à Cannes, **pour nous expliquer que ce qui a été fait en 2009 n'est pas possible cette année !**

Et ce d'autant plus que les directives du groupe en la matière sont plutôt minimaliste.

Le « 1% d'augmentation générale **au plus** pour les non-cadres, à fixer par chaque société du groupe en fonction de leur situation économique et de leurs perspectives », inscrit dans les projets de note en cours d'élaboration à la DRH du groupe, en dit long sur l'état dans lequel Luc VIGNERON, nouveau PDG de THALES, veut resserrer la politique salariale.

Ceci pour complaire **au nouvel actionnaire privé de référence** à qui il doit son poste ; DASSAULT (...avec l'Élysée), actionnaire qui considère **que la rentabilité du groupe n'est pas au niveau** et que THALES doit pouvoir « cracher plus de dividende » !

Face à ce script déjà écrit par la DG pour 2010, il **dépendra des salariés de TAS en particulier, et du groupe en général, que le scénario final soit différent !**

Pour la CFDT rien ne justifie une politique salariale 2010 en rupture avec les années précédentes, bien au contraire.

☞ Les salariés, cadres et non-cadres, **doivent pouvoir bénéficier d'un maintien de leur pouvoir d'achat face à l'inflation** : c'est le rôle des augmentations générales (AG) pour les N-C et niveau minimum d'AI pour les I/C.

☞ **Les budgets d'AI** doivent permettre une reconnaissance du travail accompli en 2009 dont le résultat est « la sauvegarde du chiffre d'affaire » dont se targue aujourd'hui la direction.

☞ **Les promotions** doivent continuer à accompagner les prises de compétences et de responsabilité des salariés qui le méritent.

☞ **La mobilité professionnelle** prônée par la direction doit être accompagnée pour ceux qui ont déjà changé de poste où y seront amenés, y compris sur le plan financier !

Tout ceci nécessite une politique salariale au moins du même niveau que l'année précédente.

QUID DES BONUS ET DE LA PRIME D'OBJECTIFS?

Ils sont calculés sur le périmètre de l'ensemble de TAS (France-Italie-Belgique-Espagne) et sur la tenue de deux indicateurs :

- L'**EBIT** (Earning Before Interest and Tax - résultat d'exploitation)
- L'**OCF** (Opérationnel Cash Flow - variation nette de cash avant cession des créances – les spécialistes comprendront !)

Le taux de réalisation 2009 devrait être loin de celui tenu l'année dernière ; environ **21%** (estimation de décembre) contre 88,34% pour 2008 ! Raison principale ; un EBIT non tenu !

Conséquences directes : des montants en baisse.

• **Pour les non-cadres** : une prime d'objectifs collectifs **au plancher de 100 MG, soit 331€** (contre 826 € l'année dernière). Faute du plancher imposé en négociation par la CFDT lors du passage chez Thales, le montant calculé tomberait à 200 €.

• **Pour les ingénieurs et cadres** : des bonus **inférieurs de 30 à 33%** en fonction de son NR... et de sa cote d'amour avec son chef !

Même si, comme elle l'affirme, la direction générale fait accepter au PDG du groupe une neutralisation des effets du séisme de l'AQUILA dans les résultats, cette « neutralisation » ne remonterait pas le taux au niveau de l'année dernière.

En conséquence, une seule certitude : **les rémunérations 2010 seront inférieures à celles de 2009 !**

LES PRINCIPAUX POINTS DU C.C.E DES 13 et 18 janvier 2010

REORGANISATION MAJEURE de la BU-TL et de IU-MTH

Présentation faite par Emmanuel Graves, N. Muller,
P. Guyot et P. Bénard

La direction BU-TL est le point d'entrée d'une majeure partie de nos activités. Les commandes prises par BU-TL font travailler la BU elle-même, mais aussi l'IU MTH, l'IU-EL et l'IU-GR, éventuellement mises en concurrence avec d'autres industriels (processus make or buy).

Pourquoi cette nouvelle réorganisation qui nous ramène en grande partie sur un schéma appliqué plusieurs années auparavant ?

Officiellement pour les raisons et objectifs suivants :

- *Amélioration des relations Clients et la compréhension du Marché*
- *Une organisation transnationale pour le Commerce et le Marketing*
- *Développement des ventes à l'export à partir de la France et de l'Italie*
- *Développement des ventes aux grands opérateurs*
- *Mise en place de processus/ organisation Offres et Programmes unique*
- *Respect des engagements programmes*
- *Amélioration de l'efficacité de l'ingénierie*
- *Accroissement du niveau des compétences TL en Italie*
- *Appropriation des éléments financiers :*
- *Une politique Produit/Marché transnationale*
- *Optimisation des responsabilités et des interfaces entre TL et les IU*
- *Développement de la délégation*
- *Réponse aux attentes d'évolution*
- *Travail d'équipe en transnational*

Mais au-delà de cette liste à la Prévert, les vraies raisons ne sont-elles pas plus triviales ?

Parce qu'un nouveau Directeur est arrivé, **par principe**, celui-ci ne modifie-t-il pas ce qu'avait mis en place son prédécesseur afin d'imprimer **SA** marque ?

D'autre part, pour des raisons d'exigence de rentabilité en provenance du groupe, cette réorganisation n'aurait-elle pas surtout pour objectif :

- **d'isoler la rentabilité de chaque filière** (Plateforme, charge utile, équipements) en regard d'objectifs

financiers à atteindre (Adjusted Gross Margin – marge brute corrigée en français) ?

- **de laisser de l'autonomie à la partie Italienne** (la présence de FINMECCANICA dans l'actionnariat de TAS a étouffé toute possibilité de changement de la part de la nouvelle direction du groupe THALES au sein de sa division spatiale) ?

Autres remarques sur le projet de réorganisation

L'ingénierie France de BU-TL est scindée en 2 parties : charge utile et satellite. Afin d'assurer la cohérence de la filière spacebus entre la France et l'Italie, une « Autorité de Design » est constituée, **mais aura-t-elle le pouvoir et les moyens d'imposer sa volonté aux programmes tant en France qu'en Italie ?**

Les détails tels que le fonctionnement (autrefois décliné dans des notes d'organisation précises) ne sont manifestement pas une préoccupation du nouveau management.

Or faute de précision indispensable dans le fonctionnement de cette nouvelle organisation, la direction prend le risque important de rallumer une « guerre des sites » qui pourrait ne pas se limiter à la seule filiale française !

Faute d'explications suffisantes et compréhensibles de la part de la direction et parce que cette réorganisation ne nous paraît pas lisible, la CFDT a donné un avis négatif à ce projet de réorganisation de la BU TL et de l'IU MTH !

Actualités Toulouse

Qualité de vie et Horaires variables

Durant la commission de suivi de l'accord sur les Horaires Variables de décembre dernier, la CFDT a fait des demandes d'évolution du fonctionnement, à savoir :

- Que le quart d'heure de présence obligatoire entre 13H45 et 14H00 le jour de la sortie anticipée **soit supprimé afin de permettre un départ plus tôt.**
- Que la possibilité de prises de demi-journées de congés horaires variables (cumulables) **soit doublée** (de 4 à 8 ; soit 4 journées maxi par an sur débit-crédit)
- que la sortie anticipée soit possible le vendredi **ou le mercredi après-midi**. Les salariés faisant le choix du jour pour une durée d'un an auprès de leur hiérarchie.

Si nécessaire, afin de lever les réticences de certains responsables, la CFDT a proposé que ce dispositif soit testé durant une période expérimentale dans un nombre limité de service

Réponses de la direction durant la prochaine commission de suivi prévue le 05/02/2010.

A suivre

CALENDRIER 2010 : quand est-ce qu'on ferme ?

Une première réunion avec la direction et les organisations syndicales a eu lieu le 9/12/09 pour examiner le calendrier d'activité et de fermetures.

Deux ponts sont prévus pour l'année, à savoir, **l'Ascension et le 11 novembre en posant 2 jours de RTT collectifs**. Les 4 restants seraient posés avec le « jour établissement » **entre Noël et le Jour de l'An**.

Une fois de plus, la direction a repris sa marotte habituelle : **la fermeture d'été !**

La direction propose de fermer l'établissement **les semaines 31 & 32 , soit du 2 août au 15 août**.

Sur ce point, comme tous les ans, la CFDT a protesté de manière énergique, et attend la prochaine réunion durant laquelle la direction devra affirmer ou infirmer cette fermeture !

Les salariés doivent pouvoir organiser leurs congés en temps utile.

A suivre

Et pour les Seniors ?

Suite à la signature en décembre 2009 d'un accord de groupe sur l'emploi des seniors au sein du groupe THALES, des négociations concernant l'application de celui-ci au sein de TAS France vont s'ouvrir le 8 février prochain.

L'accord de groupe prévoit diverses dispositions concernant les salariés « seniors », telles :

- La non-discrimination en matière de déroulement de carrière, de politique salariale et de formation,
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
- La valorisation de transmissions de savoir-faire et compétence, des reconnaissances de l'expertise
- Des dispositifs d'aménagement de la deuxième partie de carrière comprenant possibilités de passage à temps partiel aidés, des aides aux départs en retraite par rachat de trimestres pour années d'études ou non cotisées
- Etc.

Vous pouvez avoir accès à cet accord sur notre site internet ; www.cfdt-space.org, ou vous le procurez auprès de vos élus CFDT.

Et pour les intérimaires ?

Durant 2009, la CFDT est intervenue auprès de la direction pour défendre les droits des salariés intérimaires pour lesquels il avait été constaté que :

☞ la loi TEPA (exonération de cotisation et de fiscalisation sur les heures supplémentaires) n'était pas ou mal appliquée.

☞ les congés payés ne leur étaient pas.... payés (congés sans solde seuls possibles ; les CP n'étant payés en bloc qu'en fin de mission).

Après discussion avec la DRH et action auprès des entreprises d'intérim, ces points ont été résolus et régularisés auprès des salariés intérimaires, et ce avec rétroactivité. Ceux-ci peuvent notamment enfin bénéficier de congés payés en bonne et due forme.

Nota : le plancher du 13eme mois à 2500€ des non-cadres. C'était une disposition de la politique salariale 2009. Les salariés intérimaires qui n'en auraient pas bénéficié sur leur paye de novembre devront avoir la régularisation de cet écart sur leur solde de fin de mission.

A SAVOIR

Statut sans référence horaire (SRH)

Issu de l'accord sur les 35 heures d'octobre 2000, ce statut s'obtient **par signature d'un avenant**, proposé notamment lors du passage 3B.

⇒ **Est-il encore d'un quelconque intérêt ?**

- En effet le système de prime Alcatel qui en faisait le principal atout est désormais caduque. Les bonus ne sont désormais plus fonction du statut horaire **mais uniquement du NR !**
- Le signataire **perd trois jours de RTT individuelles**
- **L'application de la note d'établissement Toulouse** sur le travail exceptionnel, **exclut les SRH du droit à indemnisations en phase de travail atypique** (en équipe, campagne, de nuit, le samedi, le dimanche etc...).

Nous appelons donc les I/C IIIB présents et futurs, dont les responsabilités ne relèvent pas de la notion de cadres dirigeants mais seraient principalement d'ordre technique, à se poser la question :

ETRE OU NE PAS ETRE... SRH ?

Déblocage de la participation

Suite à modification législative, les fonds relatifs au titre de la participation des salariés aux bénéfices seront désormais **déblocable dès le versement** (plus de blocage obligatoire sur 5 ans). En ce cas les fonds seront fiscalisés.

La participation (dispositif légal obligatoire) et l'intéressement (dispositif légal volontaire relevant de la négociation) auront donc désormais un régime quasi identique !

Quel montant cette année ?

Si le montant de l'intéressement devrait à priori être au moins égal à celui dégagé l'année dernière (paramètres de calcul différents de ceux des bonus et primes d'objectifs collectifs), il y a fort à parier qu'il n'en sera pas de même pour ce qui concerne la participation mutualisée au niveau du groupe !

En effet, comme tout bon nouveau PDG qui se respecte, Luc VIGNERON a tout intérêt à dégrader le bilan de l'année 2009 en provisionnant sur celui-ci tous les risques possibles et imaginables.

Ceci lui permettrait de :

- Faire porter le chapeau à son prédécesseur au prétexte que ce bilan n'est pas le sien, sa prise de fonction ayant eu lieu qu'en milieu d'année et sa réorganisation du groupe ne s'appliquant qu'à compter de 2010.
- Nettoyer tous les comptes pour pouvoir ensuite partir sur des bases solides et apurées sur le plan financier.

Il y a donc une très forte probabilité que la somme INTERESSEMENT + PARTICIPATION, qui était au plafond de 4% l'année dernière, **risque cette année d'être en baisse !**

Politique Voyages

RAPPEL Cette politique est édictée par le groupe, en revanche les conditions financières sont celle de l'entreprise TAS France.

Loueur AVIS

Après la nouveauté d'avoir à faire le contrôle d'entrée du véhicule, la cérémonie de remise des clefs et du contrat au moment du retour, vient désormais la pénalité de 40€ pour non-prise du véhicule. L'annulation doit être faite 24h avant.

- ⇒ **Au-delà du fait inquiétant que le contrat a l'air modifiable plus qu'à la marge par l'une des parties, cela méconnaît la réalité des usages qui veut que l'on co-voiture intelligemment le plus souvent au sortir de l'avion.**
- ⇒ **Faut-il dès lors, prendre le véhicule, le laisser sur le parking d'Avis et co-voiturer ?**

Processus

Le processus d'ordre de mission est initié dans l'outil informatique IAV, dont la direction a demandé la modification. Celle-ci doit permettre de préciser le nombre de personnes relevant d'une même mission pour être dans les canons édictés de « pas plus de 2 personnes par mission » - vue de l'esprit !!!

Cependant, quitte à modifier l'outil, **nous avons demandé dans toutes les instances auxquelles nous participons, que les demandes d'avances soient « couplées » à la mission.**

Le bon sens l'impose car les avances ont le même circuit signature que les missions d'une part, et pourront dès lors être associées directement à la note de frais.

Autre élément ; le montant des avances !

La note réactualisée pour 2010 diffusée récemment par la DRH prévoit que le montant des avances sur frais de mission soit limité 80% des forfaits sans justificatif + frais de voiture éventuels.

La CFDT est intervenue auprès de la DRH centrale pour que la pratique qui prévalait jusqu'à présent **soit maintenue !** A savoir que les montants définis par la DRH **soient un minimum pouvant être dépassé sur simple demande des salariés** et basé sur l'estimation des frais qui seront engagés durant le déplacement.

La DRH a accepté notre demande et garanti cette pratique.

Donc, désormais, si vous avez des problèmes à ce sujet, informez vos élus CFDT afin qu'ils interviennent auprès de la DRH pour faire respecter cet engagement.

La réorganisation du groupe THALES

Structure de l'organisation

D'un côté, la réorganisation du groupe Thales nous affecte de manière moindre du fait de notre actionnariat double Thales/Finmeccanica.

C'est essentiellement la division D3S qui est scindée dans les autres divisions. Le nombre de Business lines passe de 44 à 33.

Le niveau hiérarchique appelé segment disparaît.

Les zones géographiques B et C sont fusionnées.

De l'autre, les principes d'organisation en Business Lines (BL), Country Unit (CU), Global Technical Units (GTU) sur lesquels revient le PDG Luc Vigneron au motif que cela est trop compliqué, semblent être appliqués à TAS.

Plan d'économies

A chaque nouvelle équipe dirigeante, nouveau Plan : le dernier en date est dénommé Probasis.

Le volume des restrictions est de 1.3 milliards d'€ sur 5 ans dans une première mouture présentée par L. Vigneron à l'actionnaire Dassault. Ce montant est jugé trop faible.

Responsables Thales – Grands comptes

Les relations des différentes unités Thales avec les principaux clients institutionnels (CNES, ESA, DGA, la poste) sont distribuées aux différents patrons des unités.

Si TAS, au travers de R. Sez nec, pilote les relations CNES, ESA, EADS/Astrium, c'est TCF, au travers de P. Sourisse, qui a l'accès à la DGA. Et à l'OTAN pour les sujets qui nous intéressent.