



Groupe THALES
<http://www.cfdt-thales.com>

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES VŒUX 2013 DE LA CFDT du GROUPE THALES



Toute l'équipe CFDT Groupe et l'ensemble des militants vous souhaitent une bonne et heureuse année 2013. Qu'elle vous apporte santé, bonheur et réussite.

Pour notre Groupe, 2013 débute avec l'arrivée d'un nouveau PDG, Jean-Bernard Lévy, après la démission de Luc Vigneron. Une page de notre histoire se tourne et il nous appartient de participer à la rédaction de la nouvelle.

D'emblée, le nouveau PDG se distingue de son prédécesseur en affirmant sa volonté de restaurer le dialogue social sans lequel nous ne pourrions pas aborder les nombreux chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et de ses emplois en France.

Pour la CFDT, en ce sens, l'urgence est à la réhabilitation de la fonction Ressources Humaines qui passe notamment par le découplage de la Direction des Opérations. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions traiter des dossiers de l'emploi, des compétences, de la réconciliation du bien-être au travail et de la performance économique, du rétablissement de la cohésion voire de l'efficacité interne, entamée par le dogme des services partagés et leur confinement dans TGS.

Mais c'est aussi à l'aune de ses décisions en matière d'organisation commerciale, de politique d'innovation et d'investissement, de stratégie de développement du Groupe que les salariés, les représentants du personnel et les organisations syndicales pourront

porter un jugement sur l'approche du nouveau PDG.

Pour notre part, deux mots définissent ce qui marquera notre engagement, nos actions pour 2013 : ANTICIPATION et SOLIDARITE.

En plus de ces 2 chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et de ses emplois en France que sont l'Anticipation (GPEC/GAE) et la Qualité de Vie au Travail (QVT) actuellement à l'arrêt, d'autres négociations devraient redémarrer en ce début d'année.

Accord sur le Télétravail : En 2012, stimulées par le déploiement des Technologies de l'Information et des communications (TIC), certaines entreprises du Groupe (TAS, TCS, TOSA) ont mis ce sujet à la négociation. Ce qui était expérimental à TAS, est devenu un sujet transverse au Groupe. C'est pourquoi la CFDT a demandé officiellement à la DRH France d'ouvrir une négociation sur un accord cadre qui pourrait se décliner dans les sociétés pour clarifier et fixer les limites, les conditions de cette nouvelle organisation du travail.

Accord Intergénérationnel : L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu national fondamental et une réponse nécessaire face à la situation de crise actuelle. La CFDT revendiquera dans ses négociations un accord permettant de prendre en compte la loi sur le contrat de génération en s'appuyant sur l'accord cadre « emploi senior » qui vient d'être prorogé jusqu'en juin 2013, tout en y ajoutant les améliorations nécessaires.

Des Négociations Annuelles Obligatoires attendues par les salariés, face au pouvoir d'achat en baisse et une expansion de la rémunération concurrentielle et individualisée. Les inégalités salariales aggravées par des politiques inappropriées doivent être corrigées par de véritables négociations visant un niveau de vie satisfaisant pour chacun, reconnaissant le travail du salarié et ses compétences.

Deux chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et ses emplois en France

Accord d'Anticipation :

L'enjeu principal de cette négociation consiste pour la CFDT à conserver la cohérence du dispositif qui avait été trouvé dans l'accord signé en 2006, tout en y apportant les correctifs résultants de 5 ans d'expérience, que ce soit en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou de Gestion Active de l'Emploi (GAE).

Ces améliorations devront être de plusieurs ordres. Tout d'abord, un renforcement du dialogue social sur les orientations stratégiques et sur les politiques qui en découlent est indispensable, tout comme la consolidation des prérogatives des CCE /CE notamment sur le processus d'information / consultation en cas GAE. L'amélioration des informations communiquées aux salariés le plus en amont possible, devra leur permettre de mieux apprécier leur situation, au regard des perspectives, des risques et des opportunités de leur métier dans l'entreprise et le Groupe, mais également dans leur emploi. L'accompagnement des salariés doit également être mieux coordonné et renforcé afin de les aider à construire leur orientation de carrière.

Enfin, les politiques territoriales, industrielles et RH, qui n'avaient pas été suffisamment explorées, devront nécessairement l'être pour renforcer le lien entre l'entreprise et le territoire où elle est implantée, contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels. La direction ne souhaitant pas renouveler les dispositions des Mises à Disposition

(MAD), il faut négocier un dispositif qui s'y substituera. Il devra reprendre le principe : **éviter des licenciements secs.**

Accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

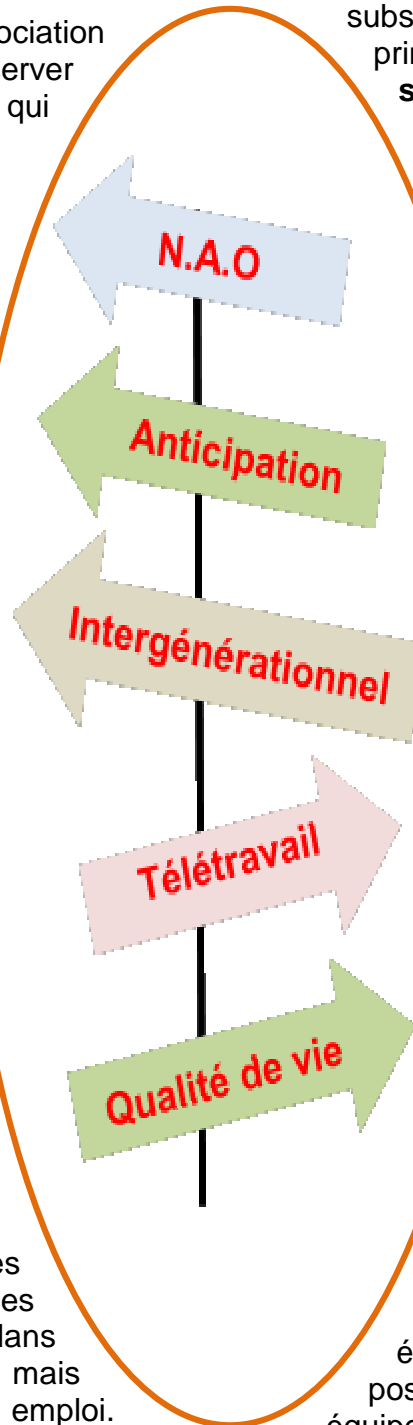
Depuis le 2 juillet 2012, l'accord traitant de la qualité de vie au travail est caduque. Dans la nouvelle négociation qui doit s'ouvrir, la CFDT revendiquera de nombreux points clés structurants.

Des mesures précisant partout le respect du Droit du Travail, de façon identique dans tous les établissements avec comme objectif de dépasser la seule notion de santé pour aborder réellement la qualité de vie au travail.

Les relations sociales au travail avec la mise en place d'un type de management de terrain permettant l'expression et une véritable écoute des salariés qui remette du sens au travail et augmente l'autonomie.

L'environnement physique des salariés au travail avec le respect des normes sera également un point essentiel dans cette négociation. Les salariés devront être plus impliqués et écoutés dans l'aménagement de leur poste de travail avec la définition par les équipes de règles de vie communes.

La mise en place d'organisations permettant de dimensionner une charge de travail acceptable devra être discutée afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de tout changement sans détériorer ses conditions de travail. Enfin pour éviter l'épuisement professionnel, et permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il faudra instaurer un droit à la déconnexion, négocier des règles communes 'utilisation des outils de la Technologie de l'Information et de la Communication (TIC).



Et au Haillan comment se présente l'année 2013 ?

Situation économique des centres de Compétences.

CKT :

Les perspectives qui nous ont été présentées lors de la dernière commission économique montrent une situation d'activité **en baisse de 9% à CKT pour 2013** par rapport à 2012, due à la fin de gros projets et passage en MCO.

Un équilibrage des métiers Logiciels (SW) avec un plan de recrutement qui se prolonge sur 2013, une adaptation des métiers du Hard (HW).

Les effectifs internes restent stables à l'horizon du MYB. La baisse du recours à la sous-traitance se poursuit.

CCI :

L'activité Industrielle série 2013 est en hausse (+11%) notamment sur le premier semestre, dans deux secteurs majeurs HEA et MAV.

Les charges CCI LHN sont présentées comme stables sur 3 ans avec une légère augmentation moyenne.

Actuellement 9 postes sont à pouvoir, une revue est programmée dans le premier trimestre pour réactualiser.

CCC

Pas d'information sur les charges pour l'instant (seront données en mars) .

Pour les **domaines** les données seront vues en centrale.

Commentaires CFDT : Présentation de perspectives encourageantes pour notre site avec une activité soutenue, pour nous le seul point noir reste les embauches.

Aujourd'hui elles ne compensent pas les départs. Des salariés se retrouvent trop souvent avec des surplus de charges dus à une non anticipation des départs.

Plan d'adaptation Industrielle

Nous arrivons à la fin d'un cycle de transferts, Visus (le Haillan), calculateurs (Meudon) (versions avant P8) prévu par le plan du PAI.

Suite à une décision du TGI de Nanterre la Direction de TAV a été contrainte de fournir à l'expert du CCE des informations précises conduisant à vérifier la rentabilité de l'opération du transfert de produits vers Singapour (**Singapour Product Center**)

La CFDT considère qu'elle a obtenu les chiffres et que la **démonstration du manque de performance de l'outil SPC est faite.**

L'activité production de Singapour est loin de la performance. SPC a des temps de gamme supérieurs de 10 à 30% aux temps France de 2009.

C'est la double peine, hier perte d'emplois en France et un investissement de millions d'euros; demain la France va continuer à payer pour un mauvais choix en 2009 !

Et dire que SCOPE (projet Airbus contraignant les prix des fournisseurs) arrive (encore -10% !) !!!

→ Les constats sont affligeants :

Les gains obtenus après 2,5 ans sont ridicules et largement inférieurs aux performances des centres CCI France.

Cette année et pour les exercices futurs, les gains de productivité Singapour seront fortement amoindris par l'augmentation du coût de la vie et par les difficultés de production des versions P8. En France, l'accord de compétitivité va faire **baisser fortement le coût du travail.**

Commentaires CFDT : Il est temps de relocaliser en France. Mais, nos dirigeants auront-ils l'intelligence de faire ce choix, au lendemain de la loi de compétitivité ??? La CFDT s'engagera pour les aider...

Stop aux futurs projets de transferts :

- les productions THAV doivent rester en France car la performance France est meilleure que celle de Singapour

Feuilleton projet de la construction d'un nouveau site

Voilà un sujet qui alimente régulièrement les conversations à la machine à café !

Quelles nouvelles fraîches ? Peu à vrai dire.

Un dossier resté en attente plusieurs mois, et qui resurgit lors d'une déclaration de notre ancien patron THALES, annonçant qu'il nommait un responsable de projet immobilier.

Les politiques locaux se sont agités un peu plus, chacun voulant remporter la mise sur sa commune.

Notre Direction semble motivée par ce projet, qui est peut être aussi suspendu à l'attente d'un contrat Rafale export.

Commentaires CFDT :

Nous ce sujet ne nous agite pas plus que cela.

Si ce projet se concrétise cela peut-être une bonne nouvelle, nouveaux locaux, construction plus moderne, plus adaptée à nos besoins.

Si les deux entités Bordelaises se regroupent, il y aura moins de trajet pour les mutations !

Et pour finir une mention spéciale pour M. MATHIEU à qui nous souhaitons nos vœux, nous, car pour les siens les salariés attendent toujours, mais il reste 2 jours avant la fin du mois ! Deux ans sans son et sans image, quelle performance à ce niveau !

