

LES ECHOS DU CE :

SITUATION ECONOMIQUE

THALES ET TAV

Toulouse, le 03/10/2016

LE CHIFFRE DU MOIS : + 14 %

C'est ce que représente la **hausse de l'acompte sur dividendes** qui sera versé aux actionnaires du Groupe en Décembre 2016 ! Ce sont près de 80 000 000 € qui ne seront pas réinvestis (salaires, études non financés...)



Globalement la situation du Groupe est excellente :

- Trésorerie : 2 000 M€ à fin 2015
- Endettement très faible, très inférieur à ses concurrents (Rockwell, Northrop, BAE Systems...),
- Rentabilité (résultats opérationnels par rapports aux capitaux investis) : 17 % en 2015 (vs 13% chez Rockwell par exemple),
- Résultat Net : 813 M€ en 2015, le 1^{er} semestre 2016 est excellent : 551 M€ (+16 M€ par rapport à 2015).

THALES AVIONICS : L'ARGENT COULE A FLOT (MAIS PAS DANS LA BONNE DIRECTION) !

En 2015, Thales Avionics a remonté au Groupe 197 M€ de dividendes. Et pour rappel, en 2015, TAV a réalisé 148 M€ de résultat opérationnel (~bénéfice avant impôt, hors coût STRADA), un chiffre historique !!

Politique salariale et évolution de carrière

Entre la suppression des postes, le départ des retraités remplacés par des jeunes moins payés et malgré la politique salariale 2015 (1,8 %) la masse salariale de TAV baisse de 1 % ... Vous comptiez sur votre surperformance de 2016 pour décrocher votre promo promise depuis 5 ans ? Ça ne suffira peut-être pas, en 2015, 0,034 % des I/C et 0,11% des mensuels ont été promus !

Une solution : Renforcer la CGT !

Emplois et charge R&D !

A Toulouse, pour CCMF et MAV, la Direction atteindra son objectif de 50 postes supprimés, malgré cela, il manquera encore 50 postes de charges à Toulouse fin 2017...

Nous serions plus compétitifs en réduisant les effectifs ? Nous proposons de réinvestir plus massivement nos gains de productivité, au lieu de tout cramer en dividendes : pour maintenir les emplois, les compétences, avec une politique salariale ambitieuse !!

Vue la tendance, le plan d'adaptation **STRADA** aura surtout permis de **supprimer près de 300 emplois** !

AVEC LA CGT, PAS DE FATALISME : RENFORCER NOS INVESTISSEMENTS, PRENDRE DES RISQUES, DIVERSIFIER NOS ACTIVITES !

Cela passe aussi par une **vraie politique salariale 2016** (nos revendications de 2015 restent valables), et une vraie politique d'évolution de carrière. **La Direction veut reconnaître le métier logiciel ?** Alors, revalorisez les salaires, reconnaissez la spécialisation et l'expertise via les positions IIIA et IIIB !

Quant à la charge, **Signalez nous tous projets dont les financements demandés auraient été refusés, retardés...** Nous sommes persuadés qu'avec les moyens dont dispose l'entreprise, et les besoins exprimés il est possible de maintenir nos emplois et les compétences !

Vos élus et représentant CGT au CE de Toulouse :

Dominique RIVIERE (3 19 75 76) Arnaud DUPONT (3 19 43 33) Dominique FERRACHAT (3 19 46 87)

DP CGT : CONDITIONS DE TRAVAIL

LE « DESTAFFING A LA HUSSARDE » ENGENDRE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL AUTANT POUR LE MANAGER QUE POUR LE SUBORDONNE

Dans le processus de « destaffing », le salarié subit une décision rapide, arbitraire où il n'a pas son mot à dire, où il ne peut pas décider de son avenir. La perte de confiance envers la hiérarchie s'installe. Le choix qui s'offre au salarié est restreint pour ne pas dire inexistant. La transparence des postes à pourvoir est quasi inexistante. « La mobilité interne » est injuste, inefficace, sélective.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devrait pouvoir anticiper les changements de postes voire de métier. C'est dans ce sens que la CGT a signé l'accord groupe. Mais pour cela il faut donner de la transparence et de la visibilité aux salariés.

Le conflit entre son projet et la carrière de ses subordonnés, le manager ne peut pas l'assumer humainement. Sous pression, sous les regards des indicateurs le manager n'est plus lucide. La priorité est aux chiffres. Il est isolé. Il traite dans l'urgence les aspects sociaux, mettant lui-même et ses subordonnés en danger. C'est la conséquence du transfert du rôle des Ressources Humaines vers des managers qui ne peuvent pas assumer cette gestion des carrières.

Ne nous culpabilisons pas, la direction nous doit du travail

Cela suffit, ce n'est pas aux salariés de chercher du travail mais bien à la direction de leur en donner !

Culpabiliser les salariés, c'est devenu un mode de fonctionnement testé à VELIZY et dont la conséquence aujourd'hui c'est la fermeture du site avec une hémorragie des savoirs faire et des compétences.

- 1) Annonce de problèmes de charges ;
- 2) Création d'un climat de peur ;
- 3) Proposition de CDI précarisé, postes à durée limitée qui pour certains pour préparer le transfert vers la sous-traitance ou l'externalisation ;
- 4) Incitation à chercher du boulot ... ailleurs

Refusons de rentrer dans ce processus qui nous met en souffrance, qui génère des comportements individualistes néfastes pour le collectif de travail.

Refusons cette stratégie, cette course individuelle à l'emploi engendrée par le concept : être mobile, changer de métier pour avoir un emploi !

Isolé ? Besoin d'aide ? Contactez vos Délégués

du Personnel : François Arderiu **3 19 35 64**

Fabien Bernard **3 19 40 99**

Xavier Bouhier **3 19 67 56**

FICTIONS OU REALITES ?

J'enchaîne les missions de courte durée, je suis envoyé à droite à gauche souvent sur des projets « déjà en crise », pas de suivi de carrière, je ne suis pas considéré comme l'égal des autres collègues, j'ai l'impression de me retrouver dans une société de service...

On me dit que si je veux partir, changer de société, cela ne pose pas de problème, on peut même m'aider à faire mon CV...J'ai l'impression d'être seul dans ce cas-là, de la honte...C'est comme si après avoir été pressé comme un citron pendant toutes ces années, on me jetait comme une vieille chaussette...

En mission, j'ai appris que l'on m'avait fait venir pour justifier le recours à la sous-traitance, d'ailleurs ma mission se termine, il reste du travail à faire mais ils gardent le sous-traitant, je ne ressens pas de solidarité entre collègue mais plutôt du chacun pour soi...

On ne me propose que des missions et jamais de poste or je sais qu'il y en a, j'ai l'impression d'être dans une situation dégradée...

Je sors de mon EDP, pendant toute cette réunion, j'ai pu constater le regard fuyant de mon manager, plus de charge, il me dit que je dois trouver une solution...c'est quoi cette situation à Toulouse...

Mon Manager ne connaît pas mon expérience et ma carrière, j'ai l'impression que nos managers ne sont pas à la hauteur de la situation

Vous n'êtes pas seuls et si vous voulez que l'on puisse vous soutenir, il faut vous donner des leviers...Le 24 novembre, votez pour nous...et pour vous