INGÉS CADRES TECHS

la cgt UFICT

La référence syndicale

THALES AVS

7 avril 2021

Les gens d'en bas et les gens d'en haut

0,5% d'augmentation pour les gens d'en bas

C'est la dernière proposition de M^me^ Assouad, le 1er avril, mais conditionné à l'arrêt des débrayages, à l'arrêt des actions intentées en justice, à l'arrêt du boycott des instances. Augmentation qui sera en plus amputée de 6 mois avec la fin de la rétroactivité à janvier.

les gens d'en haut ne connaissent pas la crise

Pire même, puisque les crises accentuent bien souvent cette tendance à se servir généreusement dans l'entre soi. 1 331 406,44 euros + 365 778 actions (670 000€ - cours de l'action au 1er avril 2021) d'indemnités de départ pour 4 années passées à Latécoère avant d'être débarquée en 2020 et d'atterrir quelques mois plus tard à la tête de la GBU AVS.

Ce qui amène 2 questions :

Quels sont les objectifs de Mme Assouad ?

Quelle sera sa gratification si elle les atteint ?

Pour la deuxième question, nous le saurons lors des Conseils d'Administration ces prochaines années.

Pour la première question sur les objectifs qui lui ont été assignés, quelques éléments de réponse : une cure d'amaigrissement de la masse salariale selon plusieurs mécanismes.

Comment la direction va baisser la masse salariale d'AVS :

Mécanisme 1

Le plan de départ volontaire prévu dans l'accord improprement dénommé Accord de Soutien à l'Emploi est le moyen le plus rapide pour y parvenir … et malheureusement aussi le plus impactant pour préparer les conditions de la reprise.

Mécanisme 2

La baisse progressive et relative des salaires via une politique salariale (NAO) très limitée.

Mécanisme 3

La vente d'activités jugées peu rentables à court terme. Des bruits de plus en plus persistants se font par exemple entendre sur la vente de l'activité TAES/TAEM à un concurrent. Une activité pourtant au cœur de la transformation à venir de l'avion « vert » avec la place prépondérante de l'électrification de l'avion ; l'expertise même de TAES/TAEM.

Mécanisme 4

Accroitre la délocalisation dans des pays à bas coût de tout ce qui peut l'être, ingénierie comprise.

Nous commençons à en voir la première déclinaison dans les objectifs fixés aux salarié·e·s pour 2021 : augmenter la part de Co-Développement ECC-Inde et ECC-Roumanie. Des emplois qui disparaissent en France et dans le même temps qui se créent en Inde et en Roumanie. Et sans la moindre gêne vis-à-vis des deniers publics que la GBU devrait percevoir dans le cadre du grand plan de relance de la filière aéronautique en plus des nombreuses aides habituelles, ni davantage de gêne vis-à-vis des discours politiques sur la nécessité de relancer l'emploi en France.

La stratégie de l'aubaine

La crise COVID est une aubaine finalement pour justifier une stratégie que les directions précédentes peinaient à mettre en œuvre. L'accord ASE est la partition sur laquelle les directions du groupe et d'AVS s'appuient pour mettre en musique cette stratégie, …mortifère pour les emplois, les compétences, les savoir-faire et les salaires des gens d'en bas mais riche de perspectives alléchantes en dividendes pour les gens d'en haut.

L'atteinte de ces objectifs pour nos dirigeants, condition sine qua non pour percevoir de plantureuses rémunérations, sera d'autant plus facilitée que notamment notre nouvelle responsable GBU n'a pas de lien historique voire affectif avec le collectif de travail contrairement à son prédécesseur Gil Michielin. Une mercenaire en quelque sorte.

Qu'est-ce qui la rend possible ?

La crise COVID permet d'alimenter le fantasme d'une société en danger pour laquelle des sacrifices seraient nécessaires. Et c'est sur une stratégie d'enfumage – un écran de brouillard visant à masquer la réalité – que compte nos directions pour faire passer cette pilule amère auprès du collectif de travail.

Force est de constater que la stratégie fonctionne relativement bien même si la direction d'AVS n'est pas complètement sereine (voir le chantage sur les conditions pour bénéficier de la généreuse augmentation de 0,5%) : l'empilement de mesures contre nos emplois et rémunérations n'a pas encore produit le sursaut indispensable du collectif de travail dans sa majorité pour s'opposer à cette politique désastreuse.

Concernant la dernière proposition de la direction de la GBU AVS, la CGT AVS la rejette avec force, considérant cette proposition indécente dans son niveau et inacceptable dans ses conditions !

En conséquence, la CGT AVS après la journée du 1er avril, continuera d'ouvrir des espaces de contestation dans les établissements où elle est présente via des appels à débrayage ou des réunions d'information, même durant le confinement et le télétravail massif en appelant les autres organisations syndicales à se joindre au mouvement.

La force des gens d'en bas c'est notre nombre, notre rôle dans l'extraction de la richesse et notre conscience d'un sort commun pour préserver nos emplois et nos salaires. La force des gens d'en haut repose UNIQUEMENT sur l'absence d'unité des gens d'en bas.