



Déclaration de la CGT THALES AVS VALENCE en CSE du 09/07/2021



Monsieur Le Président,

A titre d'information cette intervention est transmise à l'inspecteur du travail et nous vous informons que nous envisagerons éventuellement des suites à cette intervention.

Cette déclaration est longue puisque, comme cela s'est déjà passé, nous avons des **demandes pour l'ordre du jour** qui n'ont pas été prises en compte alors que nous avons envoyé à Monsieur le Président, au Responsable des Relations Sociales et à Monsieur le Secrétaire les points que nous souhaitions abordés. Nous nous permettons de vous préciser, Monsieur le Président, que certaines questions relèvent des questions de l'ancienne instance des Délégués du Personnel qui doivent être traitées en CSE selon le code du travail du travail.

La CGT a demandé déjà plusieurs fois de **tenir compte des disponibilités des représentants du personnel** pour la mise en place des réunions ordinaires des CSE et CSSCT. Nous avons déjà signifié auprès de l'inspection du travail un nombre important de réunions où des représentants de la CGT ne pouvaient pas être présent. Des demandes de décalage ont régulièrement été faites mais n'ont que bien rarement été entendues.

Nous rappelons à cet égard que l'Accord Groupe sur le dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel précise que la « *Direction prendra en compte, dans toute la mesure du possible :*

- *d'une part, les contraintes professionnelles des élus ou désignés pour planifier les réunions obligatoires auxquelles ils participent au titre des mandats qu'ils détiennent,*
- *d'autre part, la difficulté des représentants du personnel pour maîtriser leurs emplois du temps au regard des missions qu'ils exercent »*

Le calendrier des négociations en central comme des CSEC est connu et devrait donc être pris en compte.

Nous constatons encore que les deux derniers CSE ont eu lieu pendant un jour de temps choisi du Représentant Syndical de la CGT, et que d'autres réunions ont eu lieu alors que des négociations en central étaient planifiées.

Concernant l'organisation des réunions nous vous demandons de fournir les documents aux représentants du personnel dans un temps suffisant pour pouvoir les analyser. Nous constatons que des documents aussi importants que le bilan social est envoyé moins d'une semaine avant le CSE malgré sa taille conséquente. Un document au passage qui semble incomplet. Vous nous donnerez très certainement des explications lors de sa présentation.

Dans le même registre, nous constatons que lors de plusieurs réunions SIERRA les documents ont été donné la veille voire le jour même (exemple d'hier avec un envoi à 11h43 pour une réunion à 13h30).

Et justement concernant la commission SIERRA et l'Accord de Soutien à l'Emploi, nous tenons à dénoncer le non-respect de l'accord sur plusieurs points :

1. La CGT demande des éléments jusqu'à maintenant non fournis. Pourtant nous avons demandé lors d'un précédent CSE de traiter des questions relevant de cet accord et de son traitement. Cela nous a été refusé au prétexte qu'il y avait la commission SIERRA. Nous vous rappelons que tous les sujets relèvent du CSE. Pour confirmation dans l'article 28 de l'accord ASE il est rappelé que la commission de suivi « *ne se substitue pas au fonctionnement des IRP qui doivent être tenues informées, le cas échéant, sur l'ensemble des éléments économiques, statistiques et sociaux mais également dans le cadre de l'article L2312-8 du Code du travail.* ». L'article 29 précise encore que des informations doivent être transmises aux CSE et CSEC.
2. Dans ces mesures nous avons demandé dans les dernières réunions de la commission SIERRA de traiter des sujets de stratégie de l'emploi, des plans de charge ... mais cela nous est là encore refusé. Nous rappelons tout de même
 - a. L'article 27 précise que les « *commissions locales ont un rôle dans l'analyse prospective des familles professionnelles et des métiers, l'analyse de l'impact des orientations stratégiques [...elles] doivent disposer des informations et documents d'ordre :*
 - i. *économique et stratégique dont la vision politique produits/systèmes (road-map) [...]*
 - ii. *[et d'ordre] social*
 1. *[...] évolution prévisionnelle des effectifs dont la gestion de la pyramide des âges*
 2. *éléments relatifs au recours à l'intérim et à la prestation*
 3. *cartographie de compétence*
 - b. L'article 28 précise que « la commission de pilotage et de suivi des mesures d'adaptation de l'emploi [dans les établissements ...] a accès aux plans de charge transmis au CSE.
 - c. Dans l'esprit de cet accord, la commission de pilotage et de suivi devait voir en amont et non pas en fait accompli, les dispositions mises en place pour les salariés. Pour pouvoir valider ou pas les choix, nous devrions donc avoir en CSE et en commission Anticipation-Emploi-Formation l'ensemble des éléments stratégiques et économiques. Nous ne cessons de demander les logiques qui ont été mises en place pour justifier notamment du nombre d'emplois supprimés.
3. Concernant les demandes des salariés pour bénéficier de cet accord, il est précisé que la commission d'établissement est informée des motifs de refus. Il a été convenu en central, que les justifications précises seraient décrites dans les documents locaux et centraux (le document excel nominatif). Nous avons là encore fait cette demande à minima pour que ces informations soient transmises aux salariés concernés par des refus. Nous avons constaté lors de la dernière réunion SIERRA (hier 8 juillet) que des « templates » quasiment impersonnels étaient utilisés avec comme justificatif « *votre départ à la retraite n'intervient pas dans les conditions définies par l'accord du 29 janvier 2021* » sans aucune autre précision concernant ces dites conditions qui ne seraient pas respectées.
4. Et justement comme l'avait fait remarquer le secrétaire du CSE ce «non respect » des conditions est incorrect. Par exemple, pour les accès à la retraite sans délai il est précisé, sans autre condition, dans l'article 21 que « *dans le cadre du dispositif Groupe de soutien à l'emploi, les salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tels que décrits dans l'annexe 2 [...] pourront choisir de partir sans délais, volontairement à la retraite dès lors qu'ils peuvent liquider leurs droits à la retraite à taux plein au titre du*

régime général au cours de l'exercice 2021 ». Par exemple, le fait que ce départ entraîne ou pas une diminution de l'effectif n'est pas précisée et ne peut donc pas être évoqué comme cause de refus contrairement à ce qui est fait oralement pendant les réunions de la commission.

Au-delà de ces cas de non-respect de l'accord, **nous tenons à dénoncer comment sont mis en place les suppressions d'emploi sur l'établissement de Valence** alors même que dans le cas des Ingénieurs et Cadre la cible de suppression d'emploi visé par l'accord est déjà atteinte (annexe 2 de l'accord).

Selon de trop nombreuses remontées de terrain, « l'incompétence » des salariés aurait été directement ou indirectement évoquée comme motif pour leur exiger de quitter leur service et rejoindre soit l'ECC-France soit d'autres départements de notre site. Des formes de menaces ont été évoquées, non seulement par des responsables de service certainement non formés à la gestion de telles situations, mais aussi par le personnel RH : « comme il ne s'agit ni de mobilité géographique ni de changement nécessitant un avenant à [leur] contrat [ils n'ont] pas le choix » (remarques remontées par plusieurs salariés).

Nous rappelons que dans l'ensemble de cet accord (article 13 par exemple) le volontariat est un principe et non une option, encore plus précisément pour l'ECC France.

Concernant les stratégies : dans ce même accord des éléments de stratégie sont évoqués et concernent directement Valence.

Ainsi il est dit dans l'article 1 que « *Thales a œuvré pour que figure dans le cadre du plan de relance annoncé par le Gouvernement le 8 juin [2020] un volet « opérations vertes », qui apportera des gains significatifs à l'impact environnemental de l'aéronautique en combinant les compétences de Thales AVS (Flight Management System) [...] en effet l'optimisation des routes et procédures de vol [...] permettra des économies d'énergie [... ce] plan [du] Gouvernement consacre 1,5Md€ à l'innovation ; Thales s'est engagé [...] à maintenir un niveau de SFRD, à hauteur de l'obtention de la subvention publique [...] les programmes de R&D qui en découlent [...] sont [...] essentiels pour pérenniser l'activité aéronautique et notamment le maintien d'une compétence FM unique en France et en Europe.* »

Comment tout cela est mis en place ? Plusieurs responsables ont déjà quitté le département. Plus alarmant encore un responsable de la politique produit et de la roadmap est parti en *Départ Anticipé à la Retraite (DAR)* sans remplacement. Il s'agit pourtant véritablement de compétences clés pour le département et reconnues par tous ! Son remplacement n'est pas prévu.

Le plan de relance mis en place dans le département prévoit l'automatisation des tests. Si de fait certaines parties complexes sont bien développées à Valence, une partie qui risque bien d'être de moins en moins négligeable est et sera faite par l'ECC-Inde. Dit autrement le plan de relance et autres aides payés par l'état contribuent au développement a minima des compétences en Inde avec en même temps des suppressions d'emploi en France !

Dans l'accord le FM est évoqué au même titre que des activités de TAES pour l'aéronef vert et la filière ferroviaire. Deux filières elles aussi mises en avant lors de la signature de l'accord qui sont aujourd'hui menacées de vente ! Ce qui s'applique pour ces deux filières ne risque-t-il pas de s'appliquer au FM à Valence ?

Ce plan de relance est d'autant plus inquiétant que vous, Monsieur le Président, disiez, lors d'un précédent CSE, que le socle de compétence du département STAF (FM) était supérieur à ce qu'il devrait être et cela indépendamment même de la COVID.

Sur la question de l'Inde il serait aussi bon de faire le bilan du **développement Hardware d'une carte GPS par une entreprise Indienne indépendante**. Selon des salariés, il serait question de refaire quasiment ce développement à Valence. Si cela correspond à une « relocalisation », on pourrait presque s'en réjouir, mais on pourrait tout de même penser qu'il y a minima un beau gâchis puisqu'il ne semble pas possible de réutiliser ce développement Indien.

Sur ce point nous rappelons que la justification de ce développement en Inde c'était *le manque de moyen financier et l'impossibilité de trouver les personnes compétentes rapidement*. Est-ce que cette raison va être à nouveau utilisée pour d'autres développements à Valence ? Dans ces conditions ne faudrait-il pas chercher à préserver nos emplois si difficiles à trouver ?