

Bonjour M. Tournadre

Le 4 décembre 2013

Ces trois dernières semaines, la CGT s'est mise à votre écoute afin de préparer la rencontre du 5 décembre entre les organisations représentatives de l'ensemble de TCS et le DRH groupe, M. Tournadre.

A travers les formulaires mis à votre disposition ces trois derniers jeudi midi au 1^{er} étage du bâtiment A, lors d'échanges informels dans les services, aux pauses café ou cigarette, vous êtes un certain nombre à nous avoir remonté des éléments et des revendications, de toutes natures : critiques sur la conception du restaurant d'entreprise, besoin vital d'embauches dans les catégories techniques et administratives, dans certains métiers, bien évidemment des premières exigences salariales pour les prochaines négociations, la gestion des charges pour les salariés à temps partiel, un certain mécontentement à l'égard des pratiques au niveau des gestions RH, à l'égard des visions à courte vue qui ont conduit à sous-dimensionner les surfaces du site, sans oublier quelques craintes pour l'emploi dans certains secteurs.

**Le 5 décembre, la délégation CGT fera part à la direction de tout ce que vous nous avez remonté.
Il reste encore quelques heures, pour ceux qui souhaiteraient nous transmettre de nouveaux éléments.
Soit de vive voix, soit via le courrier intérieur ou électronique.**

Bien entendu, ce n'est pas dans une telle réunion que se régleront concrètement les problèmes soulevés. Ce n'est une réunion, ni de négociations, ni d'une instance représentative. Par contre...

Cette réunion doit et sera utile si la direction entend y mesurer sur quoi les salariés l'attendent, sur quoi elle doit améliorer ses pratiques et sa politique sociale, sur quoi elle doit améliorer sa stratégie industrielle et l'organisation du travail.

Depuis la nomination de JB. Lévy à la tête du groupe, la direction communique beaucoup. Il y a eu la phase « reconstruction », à la fois de la confiance au niveau des cadres dirigeants et des relations avec les organisations sociales.

Aujourd'hui, nous sommes passés à la phase « partage » du projet d'entreprise décliné par le haut : « nouvelle stratégie industrielle et commerciale » et d'objectifs économiques qui se veulent mobilisateurs : 10 milliards de CA en plus, 10% de taux de marge, 30% de réduction des coûts de développement. Tout cela avec l'exigence de ne pas éparpiller les activités du groupe, l'affirmation répétée d'être disponible pour augmenter la participation de Thales dans DCNS ou d'éventuelles restructurations de l'industrie européenne de défense...

**Partager un projet d'entreprise construit pour les actionnaires, « les marchés » ou...
Construire un projet d'entreprise avec les salariés,
pour la satisfaction des besoins sociaux, des intérêts nationaux, l'assise industrielle du pays ?**

Il y a sans doute à débattre des différences réelles ou supposées entre ce « nouveau projet à partager » et celui de l'ancien PDG. Mais en ce qui concerne leur finalité, les deux projets se ressemblent beaucoup :

- Plus d'argent (la hausse du CA),
- Pour en donner une plus grande proportion aux actionnaires (taux de marge),
- Quant aux moyens de les mettre en œuvre, dans le projet d'hier comme dans celui d'aujourd'hui, les actionnaires stables ne sont guère sollicités ; l'actionariat flottant encore moins ! Les personnels restent aux premières loges.

Les éléments que vous nous avez remontés ces trois dernières semaines montrent que c'est la conception du projet d'entreprise qui doit être révisée par la direction.

Décès et risques psycho-sociaux

Nous avons transmis notre lettre ouverte, concernant le récent décès d'un collègue du site, à l'Inspection du Travail. Nous venons d'apprendre qu'elle ouvre une pré-enquête et a rencontré conjointement la direction et le secrétaire du CHSCT le 2 décembre.

Le CHSCT a par ailleurs demandé une réunion extraordinaire vu le peu d'efficacité du « comité » mis en place.

Cela conforte la CGT dans sa position : il faut ouvrir une vraie commission

d'enquête, seul moyen pour mesurer si le contexte professionnel a joué dans le décès de notre collègue et pour évaluer l'existence possible de risques psycho-sociaux aujourd'hui sous-estimés.

La CGT s'est mise à disposition de la famille pour l'accompagner, si elle le souhaitait, dans les démarches qu'elle déciderait d'entreprendre.

Hausse de la TVA et réforme fiscale

Pour 25.000 € de revenu annuel, la TVA payée par un ménage avec 2 enfants représente 10,2% de son revenu contre 6,7% pour un couple sans enfant avec un revenu de 100.000 € (info INSEE tenant compte de la consommation selon le niveau de vie). La TVA est donc un impôt très inégal car fondé sur la consommation. Il le sera encore plus après la hausse de janvier qui augure mal de la réforme fiscale annoncée. Fonder par exemple le financement de la protection sociale sur une taxe à la consommation verrait les salariés au SMIC jusqu'aux catégories dites moyennes payer proportionnellement bien plus pour leur protection sociale que ces PDG aux scandaleuses retraites chapeau.

La réforme doit viser à bannir toutes formes d'impôt sur la consommation et à ré-initier un impôt sur le revenu plus progressif et sans « trous ». Les plus hauts revenus accèdent actuellement à de multiples mécanismes de déductions fiscales. La critique vaut pour les grands groupes qui paient 24,9% d'impôts contre 42,4% pour les petites entreprises ! **Il est temps dans ce pays que chacun concoure à l'impôt proportionnellement à ses moyens et non sur ce qu'il doit dépenser au quotidien.**

Il est urgent que les salariés se mobilisent pour obtenir les augmentations de salaires nécessaires à la compensation des hausses d'impôts que l'on va exiger d'eux suite aux baisses de la fiscalité qui risquent d'être accordées aux entreprises et haut-revenus.

Les salariés attendent un projet d'entreprise sociétal.

Ce ne peut être le cas quand on se propose de faire vivre l'entreprise sur le commerce mondial des armes, c'est-à-dire sur les dépenses publiques d'armement en France (et dans les autres pays) tandis que, dans le même temps, on exige à toute occasion une baisse de la fiscalité pour les entreprises. C'est une orientation schizophrène ! Sauf à vouloir que les salariés paient les impôts que ne paieront plus les entreprises... aux prix d'une récession économique assurée !

Les salariés attendent un projet d'entreprise utile au pays.

Ce ne peut être le cas si Thales ne participe pas à la reconstruction de l'industrie française. Certes, il est normal qu'une entreprise comme Thales sache mettre ses savoir-faire au service des besoins de sécurité de la France, qu'elle participe, sous contrôle rigoureux de l'Etat, à la sécurité de pays avec lesquels la France nourrit des liens de confiance et d'échanges mutuellement avantageux. Autre chose est de vouloir vivre d'abord du commerce des armes et de ne pas répondre à l'urgence de mobiliser les savoir-faire de Thales pour la reconstruction de l'électronique civile française et européenne ; de ne pas proposer des outils, des technologies pouvant améliorer la « compétitivité » des autres filières.

Les salariés attendent un projet d'entreprise qui participe à la sortie de crise.

Ce ne peut être le cas si la politique d'emplois et de salaires de Thales continue de viser la baisse du coût du travail ; de concourir à réduire le pouvoir d'achat, les acquis sociaux comme la retraite et la protection sociale qui participent d'un partage des richesses bien plus efficace économiquement que la course à l'austérité et au recul social.

La rencontre du 5 servira à mesurer si la direction est décidée à partager ces objectifs avec les salariés de TCS

La direction est-elle d'accord pour protéger le pouvoir d'achat des salariés de la hausse de la TVA de début 2014, des diverses hausses de la fiscalité, de la hausse des cotisations retraites alors que pour les entreprises la réforme se fait à coût constant ?

Est-elle prête à participer à la relance de l'emploi alors qu'entre 2008 et 2012 TCS a perdu 9% de ses effectifs totaux dont 5% chez les IC ?

Est-elle décidée à améliorer les salaires d'embauches des jeunes, qui se sont dégradés ces dernières années ?

Est-elle prête à négocier avec les syndicats la reconstruction de la reconnaissance des qualifications et de carrière mise à mal par les dispositifs variables et le classement au poste et aux NR ?

Est-elle réellement décidée à examiner les mesures nécessaires pour que la qualité de vie au travail cesse d'être un slogan vide de sens ?

La direction est-elle prête à donner priorité aux salariés par rapport aux exigences financière à court terme des actionnaires et des marchés dans une période où TCS doit affronter 3 défis majeurs : le renouvellement des gammes de produits, la transition générationnelle, le besoin de participer à la reconstruction de l'industrie française ?