



Développons notre vision de l'entreprise Faisons valoir ce que nous jugeons bon pour l'avenir

Transferts de charges de Gennevilliers vers Vélizy

Depuis l'annonce de son projet par la direction, la CGT rencontre les salariés concernés. Certains sont volontaires, d'autres refuseront le transfert, une partie est hésitante.

Est-ce à dire que tout cela relève d'une problématique individuelle ? Bien sûr que non !

Sans la décision de la direction qui engage collectivement les salariés de DPS, il n'y aurait pas les problèmes individuels qui se profilent désormais !

Non seulement l'heure n'est pas à ce que les salariés se prononcent, le processus d'information consultation n'est pas arrivé à son terme, mais il n'est pas possible de faire l'impasse sur les premières questions :

- Quelles sont les vraies motivations de la direction ?
- Quelles sont les perspectives des activités après leur transfert ?

La direction ayant lancé une négociation sur les indemnités de transfert liés à l'allongement de temps de trajet ou aux surcoûts inhérents, il est normal que la CGT y participe ; ce qu'elle fait en ayant à cœur de défendre les intérêts des salariés.

La direction veut circonscrire les débats et les négociations à l'accompagnement du transfert : prime, aides diverses, etc. La CGT ne prendra pas de décision sur une éventuelle signature sans l'accord des salariés concernés.

Mais un accord, aussi bon soit-il, clora-t-il le débat sur les vrais enjeux ? Il est clair en effet que nous ne sommes pas confrontés au même type de transfert qu'entre Colombes et Gennevilliers. La dimension économique est bien plus à interroger. Pour la direction, il est stratégique que les salariés n'interviennent pas sur cette problématique.

Dès le tract du 9 avril 2014, la CGT affirmait que la justification de ce projet de « vocation des sites » est d'abord une recherche d'économie appliquée aux surfaces.

Le rapport du cabinet Syndex mandaté par le CCE ne manquera pas de le confirmer au CCE d'aujourd'hui.

CRISTAL est trop petit : ce n'est ni nouveau ni le fait du hasard !

Les salariés de DPS paient d'abord le manque de place à CRISTAL et la nécessité, soit de louer comme aujourd'hui des surfaces supplémentaires, soit d'augmenter les surfaces au niveau du projet initial (étage et/ou bâtiment supplémentaire).

Quand CRISTAL n'était encore qu'un projet, la direction avait prévu plus de places qu'il y en a actuellement, le site devait permettre la modularité selon la croissance ou non des activités. Puis, au fil du temps, la direction a annoncé que « si croissance il y a, elle ne se ferait pas à CRISTAL ».

Aujourd'hui la direction propose aux salariés de DPS, de payer la facture de son refus d'investir suffisamment dans les locaux. Cela devient même une spécialité « groupe » !

A l'occasion du déménagement du siège du groupe, de Neuilly vers La Défense, le site d'accueil est dimensionné trop petit pour loger tous les occupants actuels du siège ...

La direction verrait-elle dans ses opérations immobilières un moyen détourné pour forcer les mobilités ou réduire ses effectifs ?

En corrélation avec le coût du travail (très à la mode), la direction nous ajoute le coût des surfaces !

Partout la direction fait pression sur les salariés via les m², tout en promouvant la Qualité de Vie au Travail. Mais aucun accord groupe ne peut changer la réalité : quand il n'y a pas de place, il n'y a pas de place, donc pas de qualité de vie au travail même quand on fait jouer les chaises musicales !

Consultez le site tcs.cgthales.fr

Salariés de DPS, de Chèque Déjeuner ou d'un autre secteur, nous ne maîtrisons pas notre emploi ni le lieu de sa réalisation !

Ce n'est pas spécifique au site de Gennevilliers, ni à TCS, ni au groupe Thales. Alcatel l'a vécu il y a quelques années, Alstom est en train de le vivre. A TCS, c'est plus insidieux mais le résultat est le même.

Les salariés de TCS Brétigny viennent d'être informés par la direction qu'une baisse de charge l'amenait à supprimer 105 emplois, dans un premier temps à partir du volontariat à la mobilité puis, si cela ne suffit pas, par un plan social. L'augmentation de 27% des dividendes des actionnaires avait déjà un gout amer. C'est désormais insupportable !

Aujourd'hui seuls les actionnaires et dirigeants auraient droit au chapitre ? Il est urgent que les salariés se réapproprient la maîtrise du travail et la stratégie industrielle.

Le transfert de DPS porte en germe un divorce entre les activités de radio et de communications d'avec les activités de supervision et autres centres « de commandement ».

Or aujourd'hui, cette proximité permet de lisser les charges des cycles que connaissent les différentes activités. N'est-ce pas judicieux d'y réfléchir à deux fois ?

Il importe donc de réfléchir collectivement : les activités de DPS concernées sont entre des fins de projets et la notification de nouveaux contrats.

Il faut engager une transition dans les domaines de DPS comme cela a été fait dans la Radio : l'après PR4G est engagé avec Contact. Les besoins sont immenses, au niveau militaires et civils (sécurité urbaine, catastrophes naturelles, industrielles, sécurisation et gestion de sites, des transports, des processus de supervision...)

La direction prévoit des bureaux tampons pour ceux qui refuseraient leur transfert ! Vaste programme...

Au lieu de s'en remettre aux quelques 60/70 postes ouverts qui pourraient peut-être faciliter le reclassement de quelques un d'entre eux sur Gennevilliers, il y a bien mieux à faire !

Profitons-en pour les former, les mobiliser sur des études amonts, l'amélioration et la maîtrise des processus, investissons dans les études non financées, recherchons de la diversification.

Une entreprise comme la nôtre a les moyens d'absorber les fluctuations de charges, CONTACT est un formidable bol d'air, pour la Radio et bien au-delà.

Ce programme permet de donner du temps aux autres activités pour construire le renouvellement de leur gamme de produits et de services.

Voilà le syndicalisme que la CGT vous propose de développer : nous donner en tant que salariés les moyens de construire une vision pour l'entreprise et de peser sur les décisions qui structurent l'avenir.

Parce qu'un salarié, le meilleur soit-il, ne peut pas tout connaître sur tous les sujets.

Parce que collectivement, nous sommes plus forts qu'individuellement.

Bien sûr, il faut réagir aux mauvais coups reçus, mais, pour ne pas se contenter de cela, il faut que cette réaction s'insère dans une démarche de fond structurée. Rejoignez la CGT !

Vendredi 23 mai à 10h00, bâtiment A en salle A1-10092 se tiendra la nouvelle réunion d'information sur le projet de la direction. Y seront présentés les avancées de la négociation sur les mesures d'accompagnement du transfert, les retours du CCE avec les commentaires sur le rapport d'expertise et le positionnement de la direction.

La CGT sera évidemment présente pour échanger avec les salariés présents.