



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Au bord de l'explosion !

TSA, le 22/09/2016

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

CR DE LA COMMISSION CENTRALE ECONOMIQUE DU 19 SEPTEMBRE

Alors que la presse nous annonce l'imminence d'une signature en Inde du contrat Rafale, TSA informe les représentants des salariés de ses résultats à mi-année et de la prévision de ses charges : la machine s'emballle et la surchauffe a déjà commencé.

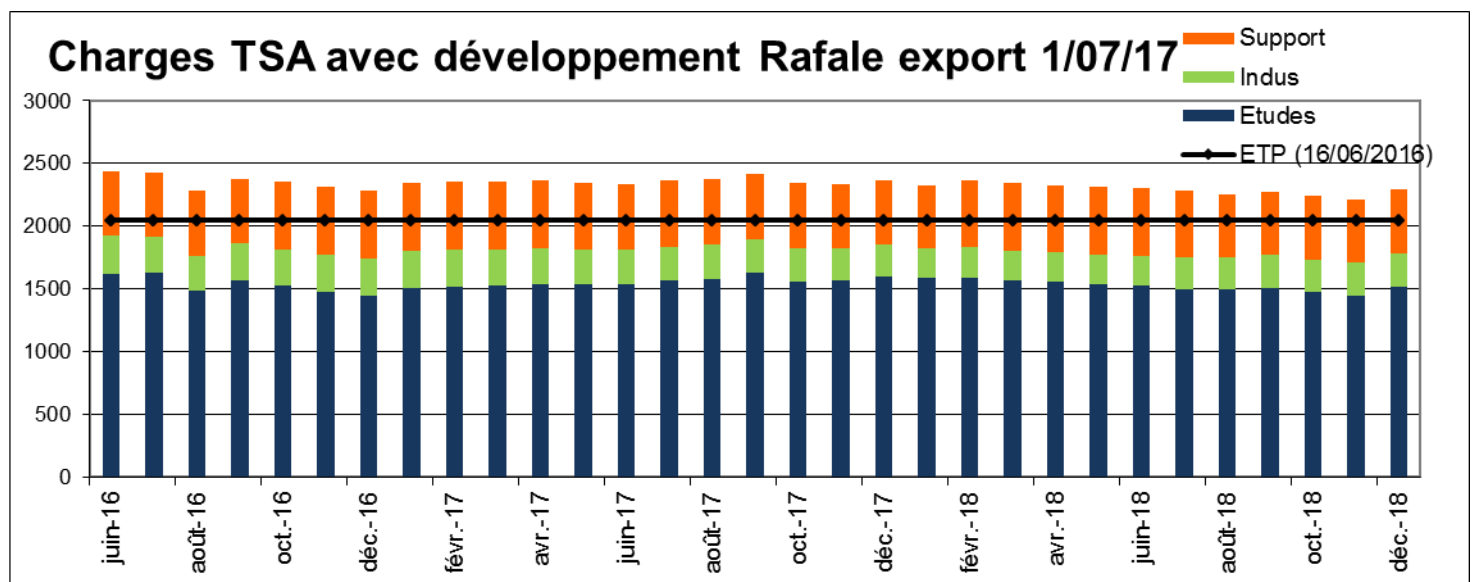
Les chiffres, à l'image de ceux du Groupe, continuent à être **très bons** : les objectifs de prises de commandes seront tenus, sans même tenir compte d'une commande Rafale Inde, traitée en "conjoncturel". L'objectif de chiffre d'affaires ambitieux (+20% par rapport à 2015) ne sera sans doute pas atteint (seulement +17%, excusez du peu !!). Les principales causes de ce retard sont liées aux activités de DAC sur le Qatar, d'ISR sur CERES, -FREMM et les PEA. A ce jour le carnet de

commande de TSA correspond à environ **3 années de travail** à faire.

En conséquence, les modulateurs qui déterminent le niveau de l'Intéressement sont bien orientés et devraient aboutir à une prime d'Intéressement très significative. Hélas, avec le système de plafond "Participation + Intéressement < 4%", la prime d'Intéressement qui sera versée en juin 2017 aux salariés, **va diminuer** d'autant que la Participation va augmenter....

Les prévisions de charges montrent un accroissement des heures en Etudes, un maintien en Industrie et au Service Client. Les hypothèses prises sont : un contrat Rafale Export avec du développement (type Inde) avec un T0 au 01/07/2017 et une anticipation de 6 mois des travaux. Les charges sont exprimées en ETP (Equivalent Temps Plein) : seul le personnel direct est chargé.

TSA n'a pas eu de prévisions de charges aussi bonnes depuis plus de 20 ans ! En moyenne **12% à 15% de surcharge globale**. Ces charges ont même un aspect inquiétant dans certains services en surcharge continue et excessive. Des embauches sont prévues, les postes sont ouverts, mais ils ne sont pas pourvus aussi vite que la DRH l'espérait ! **Si le contrat Rafale Inde était signé demain, nous serions déjà en retard ! Une bosse exploserait la courbe de charges fin 2016 et toute l'année 2017. SUPPer met en garde la Direction de ne pas pénaliser les autres affaires, en siphonnant leurs ressources au profit du contrat indien.**



PRIME POUR CONTRAT RAFALE EXPORT

Dans un document du 10 juillet 2015, signé par SUPPer, la CGC, la CFTC et la Direction de l'entreprise, cette dernière s'engage à verser une prime lors de la signature du 3^{ème} contrat Rafale export, **sans attendre le versement du premier acompte client** :



" La Direction de Thales Systèmes Aéroportés mettra en place, dans des modalités à définir, et dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives de TSA, un mode de reconnaissance financière des efforts entrepris par chacun, au titre de la signature d'un contrat Rafale Export faisant suite aux contrats Egypte et Qatar "

L'échéance de la signature du contrat Rafale Export Inde est très proche. Il est temps de négocier le montant et les modalités. Rappelons qu'à un mois près, les 750 € promis en 2014 pour le 1^{er} contrat Rafale export n'ont pas été distribués malgré l'engagement pris par la Direction.

Les revendications de SUPPer sont les suivantes :

- une prime qui prenne en compte les **3 contrats export** (Egypte, Qatar, Inde) et pas uniquement le contrat Inde,
- une prime **égale pour tous**,
- une prime pour **tous les salariés**, y compris les apprentis, car tous ont contribué à la réussite de l'entreprise.

SUPPer est favorable à ce que la prime puisse être versée directement sur le salaire ou dans un intéressement complémentaire, intéressement dont toute une partie n'a pas été distribuée aux salaires du fait du plafonnement appliqué.

PENIBILITE

L'accord Groupe "relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des jeunes et des Seniors et au soutien à la transmission des savoirs et des compétences" arrive à échéance. Cet accord était valable pour une durée de 3 ans. Il est en cours de renégociation au niveau groupe.

Il prévoyait pour les salariés concernés par le volet pénibilité :

Le calcul des mois de compensation aux seuils définis par leur accord société pour la période antérieure au 30 juin 2013.

"Pour ces salariés, les mesures et notamment les temps de compensation prévus par les accords société, sont maintenus et reconduits pour la durée du nouvel accord".

"Un temps de repos équivalent à 1 trimestre pour 10 ans d'activité (...), et 1 trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires. Ce temps de compensation sera rémunéré à temps plein. Au-delà des 10 premières années, entre deux tranches de 5 ans il sera procédé à une interpolation linéaire."

SUPPer a transmis, à la Direction Générale du Groupe Thales et à la Direction de TSA, sa demande de voir ces conditions perdurer.

SUPPer demande également que, dans le cas où un accord CET existe, de pouvoir sanctuariser les mois de compensation obtenus dans un congé de fin de carrière.

Ainsi tous les salariés qui ont été soumis à des conditions de pénibilité pourraient en bénéficier.

SUPPer tient à disposition les fiches d'Identification des situations individuelles (elles sont différentes à Elancourt, Brest et Pessac).