



BILAN NAO 2011 TR6 INDIGNEZ VOUS !!!

Le 29/03/2011

Aujourd'hui, les Négociations Annuelles Obligatoires 2011 TR6 sont closes !??

Suite aux dernières décisions salariales prises par la Direction, beaucoup de salariés de TR6 nous ont fait part de leur mécontentement .

Cette année, les mesures s'apparentent plus à du mépris envers les salariés qu'à une politique salariale prenant en compte les efforts fournis. Le constat, une baisse d'année en année, **2,8% en 2009, 2,5% en 2010, 2,3% pour 2011** ce qui ne permet en aucun cas de répondre aux besoins, de garantir le pouvoir d'achat et de couvrir notre consommation quotidienne à savoir : l'essence, le gaz, le loyer, les produits alimentaires....

Pendant ce temps les versements de dividendes continuent à prospérer.

Que cherche la Direction à travers cette provocation ?

Nous ne pouvons que constater, qu'elle se refuse à partager les gains de productivité générés par le travail et l'investissement des salariés réalisés durant toute l'année 2010. L'engagement des salariés est pourtant probant, la preuve en est : l'accroissement des demandes d'horaires atypiques, le manque criant d'effectifs, les heures gratuites non déclarées conduisant à une intensification du travail grandissante qui pèse journallement et devient de plus en plus inquiétante et problématique pour la santé des salariés.

Une société multinationale comme Thales ne doit pas mettre en avant la crise comme argument pour justifier sa politique salariale au rabais dans TR6 et au niveau du groupe, mais bien au contraire avoir un rôle et **une obligation de relance de l'économie française**. Si les grandes sociétés, fleurons de l'industrie et soit disant exemplaires, ne montrent pas la voie par des signes forts en terme d'emplois et de salaires, on se demande par quels leviers une nouvelle croissance apte à relever les défis de notre temps, pourra nous éviter la récession économique et la régression sociale.

Qu'elles bilans pouvons-nous en tirer ?

Pour TR6, là où la CGT est représentative et forte, nous prenons nos responsabilités et faisons en sorte de peser sur les négociations en créant les conditions pour rassembler les organisations syndicales et surtout de mobiliser les salariés, afin de faire entendre raison et de conduire la Direction à revoir à la hausse ses propositions. Force est de constater que réaliser l'unité d'action sur les salaires s'avère difficile et complexe cette année, mais nous percevons, en faisant par exemple la transparence sur les politiques salariales menées sur TR6 et dans le Groupe, depuis quelques années, au travers d'un Forum permanent sur les salaires dans le site de Limours, déployé en commun avec la CGC et SUPPer. Dans les sites, où la CGT n'a pas été mise en situation de représentativité suffisante, nous participons à la mesure des forces que les salariés nous ont données aux modalités d'actions proposées par les organisations majoritaires. Aux salariés de juger de l'efficacité et de l'engagement de chaque syndicat en s'impliquant directement dans les luttes.

Qu'elles sont les enjeux pour l'année 2011 ?

L'année 2011 est une année à la fois de transition et structurante au niveau industriel avec des enjeux majeurs à savoir :

Pour SRA, la qualification du GM400, l'intégration des GM200 et GS 100, le développement du GM60

Pour ATM, la présentation opérationnelle des maquettes SESAR et la mise en place de la politique produit EUROCAT

Pour IDS le tir de démonstration système canon anti-aérien AMAN et l'achèvement du produit ECS.

L'ensemble de ces défis à relever est considérable et demande de la part des salariés encore et toujours plus d'investissements. En retour, nous demandons à la Direction de contribuer à l'amélioration du climat de travail par des mesures salariales sérieuses, des embauches, des améliorations des conditions de travail, ceci permettant un apaisement et un retour à la sérénité. A ce jour les conditions optimales ne nous semblent pas réunies, ce qui pourrait être préjudiciable au bon déroulement des affaires, à la satisfaction des clients, au bien être des salariés et au travail en commun.

En résumé, au regard des politiques salariales récessives mises en œuvre, nous continuons de soutenir que les discussions liées à la rémunération et au temps de travail ne peuvent pas être enfermées par la Direction dans le premier trimestre de chaque année, en fonction d'un calendrier arrêté unilatéralement, mais que ce sujet reste une revendication légitime et pertinente tout au long de l'année.

En cette période, les responsables de service distribuent les fiches de position. Il est déjà assuré que la plupart d'entre vous sont déçus, car la masse salariale dédiée de 2,3% ne permettra pas de reconnaître votre implication et de vous rétribuer à la hauteur du travail fourni durant l'année 2010.

Vos élus CGT et UFICT-CGT sont à votre écoute pour analyser vos situations individuelles ou collectives (par secteurs d'activité) afin d'agir ensemble pour corriger les injustices.

Pour la CGT de TR6, des actions collectives restent envisageables, sectorielles, par domaines d'activités, par sites ou plus globale, avec la participation des salariés motivés. Il est toujours possible, ensemble, et cela tout au long de l'année, à l'occasion d'événements industriels majeurs, de rappeler que la question salariale 2010 n'est pas réglée.

Expression local CGT TR6.