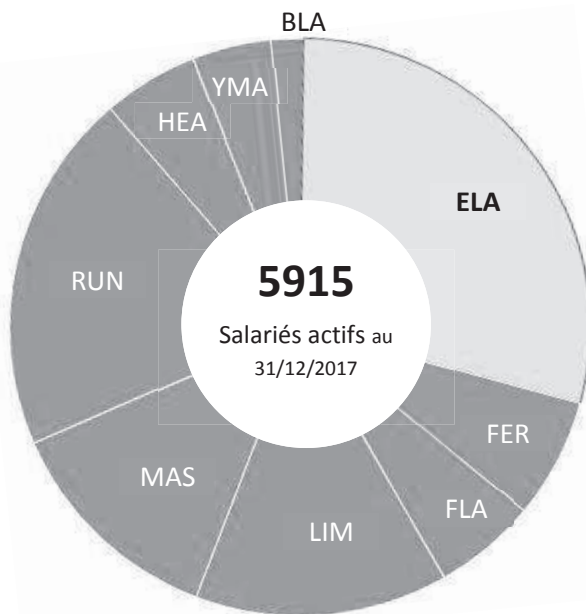


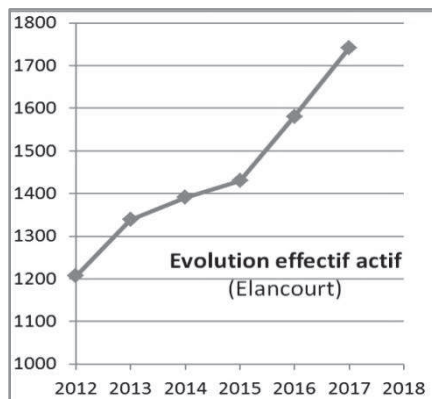
Thales LAS-Fr Elancourt, le 22 mars 2018

## Elancourt : un site majeur dans Thales LAS-France SAS

Au moment de l'absorption de TOSA, TAO, TDA, TAGX et CRYO par TR6 fin 2017 pour constituer THALES LAS France SAS, le nombre total de salariés était déjà de 5915 actifs et 6384 inscrits répartis dans 9 établissements (le site de Toulouse étant intégré à l'établissement de Rungis).



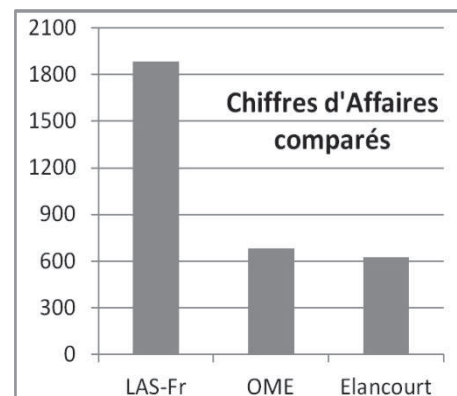
Sites LAS-Fr		Effectif actif (31/12/2017)	
BLA	Blagnac	111	1,9 %
ELA	Elancourt	1742	29,4 %
FER	La Ferté St Aubin	406	6,8 %
FLA	Fleury-les-Aubrais	334	5,6 %
LIM	Limours	843	14,2 %
MAS	Massy	759	12,8 %
RUN	Rungis + Toulouse	1162	19,6 %
HEA	Saint Héand	303	5,1 %
YMA	Ymare	255	4,3 %



Depuis la fin des plans de suppression de postes des années 2011 et 2012, l'effectif de TOSA a considérablement augmenté tous les ans sur 2013-2017 malgré 309 départs (dont 159 en retraites). Plus de la moitié des salariés présents aujourd'hui à LAS-Fr Elancourt n'étaient pas à TOSA fin 2012 !

Le site d'Elancourt est intégré à la Business Line « Optronics & Missile Electronics », elle-même partie prenante de la nouvelle société LAS-Fr.

Le chiffre d'affaires réalisé à Elancourt constitue l'essentiel de celui de la BL OME (= Elancourt + Blagnac + St Héand) qui, à son tour, contribue à environ 1/3 de celui de LAS-Fr.



## NAO 2017 et 2018 : pourquoi sont-elles en panne ?

Ces deux dernières années, presque aucun mouvement n'a été organisé à Elancourt pour contrer le mépris de la Direction qui applique le principe « plus vous performez, moins Thales vous augmente ».

*Mériter une bonne augmentation ne suffit pas, il faut aussi aller la chercher !*

En effet, bénéficier d'une excellente santé économique ne suffit pas pour augmenter les salaires car en réalité les NAO sont avant toute chose un rapport de forces. Sans pression de la part des salariés, la Direction n'a aucune envie de faire des efforts sur les augmentations et n'oppose que du mépris aux délégués syndicaux, privés des moyens de négocier.



Alors pour peser face à la Direction, il faut déjà lui faire admettre que les Organisations Syndicales portent les véritables revendications des salariés.

C'est pourquoi, un mois avant le début des NAO, SUPPer distribue aux salariés un questionnaire anonyme sur les augmentations à revendiquer. C'est la première chose à faire pour vous représenter fidèlement sur ce sujet.

Y participer ou pas est un choix personnel que SUPPer respecte. Cependant, quand 88% des salariés délaissent ce moyen d'expression, cela ressemble fortement à un désaveu général de l'idée même de défendre les rémunérations. Cela ne reste pas sans conséquence puisque SUPPer s'en retrouve désarmé et privé de la base solide indispensable pour ensuite être pris au sérieux par la Direction. SUPPer remercie chaleureusement les 12% d'entre vous qui se sont exprimés dans le questionnaire fin 2017.

Généralement, avant d'envisager toute mobilisation pour les NAO, les salariés attendent que les Organisations Syndicales unissent leurs forces dans une intersyndicale qui finit presque toujours par se constituer. Malheureusement, le niveau de motivation et de combativité diffère beaucoup d'une OS à l'autre et certaines cachent à peine leur envie d'en finir avant même

d'avoir commencé. Cette année, il a même été compliqué d'organiser une simple pétition !

Il est à noter que, dans le passé, quand des mouvements de plusieurs centaines de personnes voyaient le jour à TOSA, certains syndicalistes s'activaient à démoraliser les salariés mobilisés au lieu de chercher des moyens pour renforcer les mouvements ! SUPPer déplore ces actes qui rompent l'unité syndicale et sèment le trouble chez les salariés les plus combattifs. Même après plusieurs années, cela jette un profond discrédit sur l'action syndicale en général et dissuade nombre d'entre vous de répondre aux nouveaux appels à mobilisation.

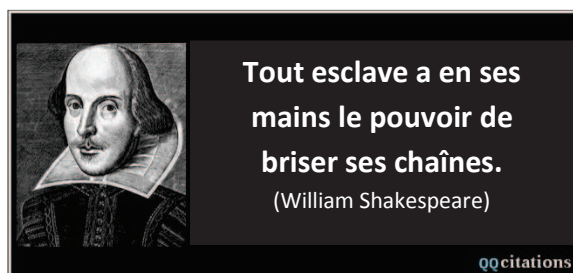
Cela nous enferme tous dans un cercle vicieux



où salariés et OS se rejettent mutuellement la responsabilité de l'échec des NAO. Et à qui profite le crime ? A la Direction qui sort gagnante de cette situation dont elle a largement

facilité l'émergence. En effet, n'a-t-elle pas appliqué méthodiquement et depuis des années une stratégie de division des salariés ? Ne s'est-elle pas appliquée à accorder aux uns (qui n'ont rien demandé) des avantages qu'elle refuse aux autres, tout aussi méritants, en favorisant financièrement ceux qui boudent la mobilisation afin de démoraliser les plus combattifs ?

Alors l'heure est grave car nous sommes pris dans un piège. Regardons la réalité en face ! Allons-nous différer encore longtemps ce sursaut collectif devenu indispensable ? Face à une Direction méprisante, SUPPer considère qu'il est incontournable d'aller chercher ensemble la reconnaissance du travail effectué et des excellents résultats obtenus.



<b>Contacts</b>	• Claude <b>FALCO</b> (délégué syndical)	06 84 78 78 14	
	• Jean-Marc <b>RENARD</b> (délégué syndical)	01 30 96 79 09	
	• Orluc <b>DUJARDIN</b> (délégué syndical)	01 30 96 89 53	