



Transformation TSN : En quête de toujours plus de profitabilité au détriment des salariés

Objectif Profitabilité mais pas pour les salariés !!!

En quête de toujours plus de profitabilité, la direction prépare des réorganisations et met à mal le dialogue social en ne respectant pas les mesures négociées en NAO

Non respect des NAO :

La note de cadrage du groupe et les mesures de politique salariale de TSN négociés fixe à **10%** la sélectivité (% de salariés non augmentés).

Pourtant, à la demande d'Hélène BRINGER, la direction souhaite une sélectivité à **20%**. L'explication, pour le moins surprenante, est que « l'on se sent trop bien chez TSN » et que le turnover n'est pas suffisant. Il y a deux ans, la Direction nous expliquait être attentive à la rétention des salariés et avait entamé des chantiers pour répondre à leurs attentes. Aujourd'hui, elle veut les voir démissionner... pourquoi ce changement?

Malgré des résultats économiques supérieurs aux budgets depuis plusieurs années, la Direction se cache encore et toujours derrière la prudence et le contexte économique pour proposer un budget d'augmentation global 1,7%. En parallèle, elle rehausse tout de même les budgets de chiffre d'affaire et de prise de commande de 4%

Son objectif : Atteindre 8% d'EBIT en 2028. Les coûts principaux étant la masse salariale, la Direction va au plus simple et tente de limiter son budget

Conséquence :

1000 salariés ne seront pas augmentés, c'est une première à TSN

Réorganisations et Transformations à venir:

- Direction des Opérations : Améliorer l'efficacité sous entendu la profitabilité
- Direction Technique : Diviser par 2 les effectifs de la DT
- Thales Digital Factory : la TDF va être supprimée et ses salariés vont être répartis entre TSN et TGS. Quelle sera la profitabilité pour TSN?
- Dernière réorganisation et pas la moindre... Le départ de Jean-Michel CRASTE ne sera pas remplacé et son rôle sera réparti
- Roumanie : objectif 250 salariés à fin d'année. Rappelons que nous payons le standby roumain depuis 2024. env. 2,5 Millions€ par an
- Internationale : Projet VESTA pour développer l'international. Un deuxième centre off-shore ou Near Shore est envisagé. Direction l'Inde

D'autres sujets nous interrogent sur le modèle social de TSN:

Augmentation du nombre d'entretien disciplinaire, objectifs 2026 intenables, politique salariale non conforme aux négociations, congés imposés, ...

La suite au prochain épisode (CSE fin mars)....

La CFDT TSN restera vigilante. N'hésitez plus à nous rejoindre