

Déclaration CFDT

Toute organisation est au service d'une stratégie. Que dit Luc Vigneron sur la stratégie ? Qu'il se place dans la continuité de celle de son prédécesseur, en l'adaptant au contexte et à sa vision de l'avenir.

On pourrait en déduire que la réorganisation ne se fait qu'à la marge, sur des éléments secondaires. Or, la lecture que nous faisons du projet, à ce stade, est qu'elle modifie profondément les processus, les rapports de pouvoir entre les principales dimensions de la matrice Groupe : les pays, les divisions et le corporate.

D'où une interrogation sinon une suspicion, sur la réalité de la stratégie sous-tendue par l'organisation proposée, sur les objectifs qu'elle est sensée atteindre. Interrogation accrue par le fait qu'aucun bilan ne nous est exposé de la stratégie passée et du fonctionnement du Groupe.

En quoi l'organisation actuelle est-elle défailante ? En quoi le projet proposé constitue une réponse ?

Faut-il modifier les rapports pays/divisions ? C'est en tout cas une demande formulée de longue date par certains. La réorganisation de 2004 se proposait déjà de répondre à cette attente. La solution proposée est-elle source de progrès ? Est-elle équilibrée ? Contribuera-t-elle à la croissance du Groupe ? Il est à ce stade impossible de répondre.

Reste que la simplification, la décentralisation et la croissance à l'internationale présentées comme des objectifs, n'apparaissent pas avec évidence comme les corollaires des principes et des mécanismes énoncés.

Selon nous, aujourd'hui, ceux-ci portent le risque de fonder un système très verticalisé et court-termiste. Plus encore qu'actuellement, la finance pourrait guider les décisions managériales, opérationnelles, commerciales et techniques. C'est ce qui remonte des établissements, des entreprises. PROBASIS, à ce titre, en constitue clairement la suite logique qui amplifiera ce phénomène. La conséquence en sera mécaniquement, naturellement la multiplication des luttes de pouvoir et des lieux de conflits.

Il faudra donc multiplier les arbitrages. Où se feront-ils ? Avec quels moyens ? Tout va-t-il remonter au corporate ? Où est l'amélioration des processus de décisions ? Où trouve-t-on la décentralisation ? Nous pointons, au contraire, de l'exposé de la direction, un risque d'hyper centralisation des décisions.

Cette dynamique conflictuelle que nous pressentons, est contraire aux principes de coopération qu'il convient de renforcer et consolider, entre entités juridiques, entre pays, entre divisions.

Nous craignons qu'elle amorce la libération de forces centripètes, de désintégrations à plusieurs niveaux :

- ✓ Dans les secteurs très intégrés tels que TED, TUS, TR6.
- ✓ Entre les pays.

A minima le risque est que Thales ne devienne qu'une holding sans réelle ossature, sans cohésion, sans coopération. Une holding dans laquelle il serait aisé de couper les branches jugées malades ou indésirables.

S'il faut faire évoluer l'organisation, cette évolution doit répondre aux attentes de toutes les composantes du Groupe. Il faut rechercher l'adhésion la plus large possible, à tous les niveaux et partout. La direction, M. Vigneron, ont l'obligation d'entendre ce qui remonte des sites.

Pour finir, les conséquences sociales, masquées à ce jour, nous semblent inévitables car la nouvelle organisation conduira à la suppression d'activités centrales ou d'interfaces. C'est aussi dans cet aspect social que le projet de réorganisation interroge l'ensemble des salariés et notre organisation. C'est aussi sur ce plan qu'il conviendra, dès demain, de travailler avec les représentants du personnel.