



## 1. Politique de R et D (Marko Erman)

La R & D se répartit en R & T (12%) et l'Ingénierie (88%). Elle représente un financement de 3 600 M€ dont 560 M€ d'auto investissement.

25 200 personnes travaillent pour la R & D dont plus de 50 % en France.

### STRATEGIE

- Les partenariats avec des universités, des PME, l'industrie, au plan national et international.
- Accélérer l'insertion des nouvelles technologies dans les produits et programmes.
- Mieux anticiper pour réduire les risques.
- Optimiser l'efficacité de nos développements, en particulier en se focalisant sur l'ingénierie.

4 centres Thales de recherches : Palaiseau (350 p.), Reading en UK (110 p.), Delft au Pays Bas (16 p.) et Singapour (20 p.).

La situation géographique de TRT France à Palaiseau sur le plateau de Saclay permet d'avoir une proximité avec le CEA, le CNRS, l'ONERA, SUPELEC avec une chaire sur les systèmes analogiques,

l'école Polytechnique avec une chaire sur les systèmes complexes.

Les KTD (Key Technical Domains) sont communs aux unités Thales. Il y a en 3 :

- Matériel analogique et digital : maintien des compétences critiques,
- Systèmes logiciels et modélisation
- Traitement, contrôle et sciences cognitives.

### OPTIMISATION DE L'EFFICACITE R&D

Objectif : améliorer l'ingénierie.

- Mise en place de « Design Authority »
- Renforcement des « revues de pairs »
- Amélioration de la compétitivité et du management des risques des développements (Orchestra)

### LE DÉPLOIEMENT DE LA « DESIGN AUTHORITY »

Objectif : réduction des risques et des coûts de non qualité,

- La « Design Authority » est un projet et des programmes
- Rôle du Directeur Technique : il est la « Design Authority » pour toutes les activités de la Division. Cette responsabilité est ensuite déléguée aux Directeurs Techniques BL et BU.

### Commentaires CFDT :

*Lors de ses différentes interventions, Luc Vigneron a beaucoup insisté sur la technique. Marko Erman, Directeur de la R & D du Groupe, fait maintenant partie du nouveau Comité Exécutif. C'est positif. Au-delà des mots et du symbole, nous verrons comment concrètement cela se traduit, notamment dans les budgets. Luc Vigneron présente le plan de « performance » (Probasis) comme un des moyens de financer la croissance nécessaire de la R&D. Les gains de productivité (les suppressions d'emplois ?) dans des fonctions « supports » contribueraient à l'effort de R&D.*

*Les orientations 2010-2012 en R&D (dont R&T) font appel au développement de partenariats et à son déploiement comme une aide à l'export. Thales va développer de la R&D dans de nouveaux pays. C'est peut-être souhaitable voire inévitable. Mais cela ne devra pas se traduire par des pertes d'emplois et de compétences dans les pays actuels, particulièrement en France et en Europe. Plus (+) de R&D, oui ! Mais attention aux délocalisations et transferts de technos...*

## 2. Information sur l'évolution de l'organisation du Groupe Thales

(Luc Vigneron, PDG)

### STRATEGIE

La stratégie globale a été confirmée au CA du 10 décembre.

Aéronautique : difficultés sur certains programmes ; crise (sortie vers 2012) ; parité euro/dollar, nous impactent.

Espace : optimiser les coûts ; accroître nos parts de marchés en Italie et en Allemagne.

Défense : quelques programmes en difficulté ; rupture techno (radio et optronique) ; renouveau gamme radar.

Sécurité : redresser les contrats en difficulté (billettique) ; développer la signalisation ferroviaire ; répondre aux besoins de sécurité publique ; renforcer les centres d'intégration locaux.

Thales/Safran : L.Vigneron confirme les discussions entre les deux groupes. Elles sont à un stade exploratoire et portent sur l'optronique. Il confirme que l'État souhaite un périmètre de redéfinition plus large (sans préciser) et que Safran affiche sa stratégie. « Rien n'est conclu » et ce sont les entreprises qui décideront.

DCNS : Une fenêtre de montée à 35% du capital est ouverte jusqu'à mars 2012. On se donne du temps pour cette évolution.

### Commentaires CFDT :

*Dans cette organisation -dont la plus grande lisibilité nous échappe encore, mais on y travaille- l'équilibre des pouvoirs se déporte vers les Pays au détriment des Divisions. Le paradoxe, en première analyse, est donc que la dimension nationale va être renforcée au nom de l'internationalisation du Groupe. Pas sûr que cela règle tous les problèmes de l'organisation précédente. Exemple : L.Vigneron a voulu supprimer le phénomène de « baronnies ». Très bien ! Mais comment empêcher qu'il ne se reconstitue « nationalement » ? Comment éviter l'apparition, autour du cœur de l'Empire, d'une aristocratie de Pays après celle de « Cour » ? Par ailleurs, la logique « Pays » voudrait qu'en France n'existe qu'une entreprise. Appelons-la Thomson-CSF et en avant...*

*Derrière ces boutades se cache la question, plus sérieuse, compliquée et structurelle pour l'avenir, de la répartition des responsabilités et pouvoirs. Et de la ligne stratégique qui la sous-tend. À clarifier sérieusement !!*

*La notion de « partenariat stratégique » revient souvent. Comme pour la R&D. Avec les mêmes interrogations et préoccupations. En revanche, rien sur les projets de cessions ou d'acquisition. **Probasis** : « c'est pas nouveau, tout le monde le fait ». C'est bien ce qui nous inquiète. « Réduction du train de vie des dirigeants » ou pas, nous en combattons les conséquences prévisibles sur l'emploi.*

*Quand, à Thales comme ailleurs, les directions cesseront-elles de « faire la danse du ventre » aux actionnaires ? L'enchaînement des plans « de performance » démontre que cela n'améliore pas durablement les résultats des entreprises. A contrario, il est prouvé que les salariés payent cash (pertes d'emplois, dégradation des rémunérations et conditions de travail, stress...). C'est, sans doute possible, sur ces éléments qu'il faut faire des efforts d'amélioration : ils sont sources de qualité du travail et donc de profitabilité. Pour tous !*

### ORGANISATION

Il faut décentraliser, viser les clients lointains et simplifier notre fonctionnement interne. Le client est au cœur du dispositif.

Les pays domestiques auront plus de responsabilités sur les offres, les contrats et la satisfaction du client. Les divisions gardent la partie stratégie et R & D.

Pourquoi ? Revenir au basic des unités opérationnelles et attirer des opérationnels de haut niveau dans les pays domestiques, ce que ne permet pas l'organisation actuelle.

Les structures juridiques ne seront pas modifiées ( ??!)

La réduction du nombre de SBL passera largement par l'intégration des BL « service client » dans leurs domaines

### PROBASIS

Plan de réduction des coûts de 1,3 milliards d'euro d'ici 2014.

Les coûts de non-qualité, principalement les écarts sur affaires. Mais aussi « services partagés »