

Pas de panique, nous sommes sur le Titanic !

La réalité dépasse toujours la fiction. Le « bras d'honneur » que les banquiers viennent de faire au monde pourrait relever d'une farce écrite par un humoriste en vogue. Ou bien jaillir de la plume d'un dramaturge dépressif produisant ainsi le best-seller de la rentrée littéraire. Il pourrait. Malheureusement, s'il a fait et fait encore couler beaucoup d'encre (dont ce texte) c'est pour ce qu'il révèle de sa réalité : simplicité et brutalité.

Ainsi, alors même que la liste des fermetures d'entreprises s'allonge et que le chômage explose (la situation devrait se détériorer gravement au dernier trimestre, notamment dans la métallurgie) ; que leurs comptes sont à peine -voire pas encore- assainis, grâce à l'injection de milliards d'euros publics ; les banques renouent avec une des pratiques ayant favorisé la naissance et le développement de la bulle

Suite page 2

SOMMAIRE

- 1** Pas de panique, nous sommes sur le Titanic !
- 1** Luc Vigneron fait éc(h)os
- 3** Santé au travail
- 4** Politique de déplacements
- 4** Négociation Séniors

Luc Vigneron fait éc(h)os

« *Bâtir un ensemble piloté avec cohérence* ». Charles Edelstenne, PDG de Dassault Aviation, Les Echos, 4 juin 2009.

« *souder davantage des alliances stratégiques entre les deux groupes...J'ai grande confiance dans le potentiel d'appui réciproque que possèdent les deux sociétés* ». Luc Vigneron, audition devant la Commission de la Défense de l'Assemblée Nationale, 30 juin 09

« *Avec un chiffre d'affaires 3 fois plus important que le nôtre, ils (Thales) dégagent un résultat 15% supérieur seulement* ». Charles Edelstenne, Les Echos, 4 juin 2009.

« *Les notes des analystes financiers ont toujours souligné que, par rapport à ses pairs européens ou anglo-saxon, le groupe (Thales) présentait des gisements de progrès en terme de rentabilité* ». Luc Vigneron, audition devant la Commission de la Défense de l'Assemblée Nationale, 30 juin 09.

Pfioou! On est rassuré. Après la guérilla hivernale entre le management du Groupe et les actionnaires putatifs, au premier rang desquels Dassault Aviation, et qui s'est soldée par le débarquement de Denis Ranque, nous retrouvons une cohérence de discours entre le PDG et le principal actionnaire privé.

Cela dit, il n'y a bien que cela qui nous rassure : la forme. Car, sur le fond, nous restons à ce jour interrogatifs sinon inquiets. D'autant que l'État, premier actionnaire et principal client, reste muet.

suite page 3

Suite de la page 1 : pas de panique, nous sommes sur le Titanic

spéculative dont l'éclatement a provoqué la « plus grande crise depuis 1929 » : les bonus.

Faut-il s'en indigner ? Oui. Le dénoncer ? Oui. Et alors ? !

Ces annonces des banquiers ne sont pas des erreurs médiatiques. Elles traduisent l'irresponsabilité « assumée » de leurs auteurs quant aux conséquences de leurs actes. On peut les soupçonner de nombreux défauts, de vices voire pire, mais pas d'être des imbéciles. Non ! Elles reflètent un cynisme profond, fondé sur un système de valeurs, une idéologie archaïque et renforcée par une analyse des rapports de forces politiques et économiques qui, globalement, leur laisse, pensent-ils, le champ libre.

Bien sûr, il faut accuser les banquiers et les traders ripoux. S'attaquer aux paradis fiscaux. Pourquoi pas recapitaliser les banques avec de l'argent public ou nationaliser telle ou telle société. Mais cela ne réglera pas cette crise. D'ailleurs, les agents privés ou étatiques qu'ils représentent ne sont-ils pas fondés à maximiser leurs intérêts ? Ce sont les gouvernements qui, à partir des années 70, ont commencé à déréguler l'économie. C'est bien, d'abord, à et sur ce niveau-là qu'il faut agir.

Bien sûr, les dirigeants politiques font les gros yeux, montrent leurs muscles. Mais, pour la plupart d'entre ceux qui sont actuellement au pouvoir, ils sont peu ou prou de la même école de pensée, partagent avec les banquiers la même idéologie. Comment attendre d'eux qu'ils changent profondément les règles, quand il s'agirait plutôt d'inventer un nouveau système global. Evidemment, ils vont « durcir » un peu les outils de régulation. Mais ce ne sont là que les reliefs du festin des « Grands », jetés à l'opinion, comme, ponctuellement, on montre du doigt un patron « voyou » : on en sacrifie un pour sauver l'essentiel, ne pas toucher au fond. Ou, dernièrement, le tam tam médiatique autour de 3000 fraudeurs au fisc ayant un compte en Suisse pour un montant total de 3 Md€. Là encore, on agite un chiffon rouge pour cacher le principal. 400 Md€ : c'est la somme réelle détournée des revenus imposables par des particuliers Français sur des comptes en Suisse. Quant à s'attaquer aux entreprises françaises qui se livrent à ce « sport »... Au nom de la compétitivité, certainement.

Nous verrons bien ce qui se décidera au prochain G20. Mais il est à craindre qu'au mieux, il soit

proposé de mettre des rustines quand il faut changer le moteur. On réglera un peu plus les éléments périphériques (titrisation, agences de notation, systèmes de rémunération, normes comptables, autorités de régulations et banques centrales). Peut-être. Mais la libéralisation, la concurrence financière, fer de lance du capitalisme financier, ne seront pas menacées. En conséquence, nous continuerons à nous battre pour changer le moteur. Si nous ne le faisons pas, les mêmes causes profondes produiront une/d'autres bulle(s) spéculative(s), demain, dans un an, dans cinq ans... et ce sera pire qu'aujourd'hui.

Ce qui est en jeu, derrière tout ce théâtre d'ombres, ce n'est rien moins que le « vivre ensemble ». Les « bonus » des traders, comme les rémunérations extravagantes des grands patrons, mais aussi des « hauts revenus », provoquent un sentiment d'injustice. Ils posent la question plus fondamentale des inégalités produites par un système, une idéologie qui brisent les solidarités et sapent la démocratie. Derrière les coups de mentons qu'ils affichent et qui n'ont d'objectif que de leurrer les opinions publiques nationales, ce qui est le plus révoltant, c'est la passivité sinon la complicité de certains responsables politiques !

« Il n'y a rien d'aussi passionné qu'un intérêt matériel déguisé en conviction intellectuelle » Sean O'casey...✍



Santé au travail

Le monde du travail, les salariés, expriment de plus en plus un mal-être et de la souffrance. Notre Groupe n'y échappe pas et, dans les pathologies ou risques professionnels montants, on trouve ce qu'il est convenu d'appeler les Risques Psycho-sociaux (RPS).

Le 2 juillet dernier, après un an de négociation, la direction du Groupe signait avec la CFDT, la CGC, la CFTC et FO un accord dit de « Qualité de vie au travail ». Conclu pour une durée de 3 ans, il s'appliquera à l'ensemble des sociétés du Groupe.

Nos objectifs dans cette négociation

- Agir sur l'organisation du travail
- Prendre en charge les risques psycho-sociaux
- Éviter l'individualisation et la seule médicalisation de ce sujet
- Apporter des réponses et des soutiens collectifs à une problématique se traduisant par des souffrances individuelles
- Affirmer le rôle central du CHSCT, renforcer ses capacités d'agir dans la prévention et comme facilitateur de l'expression des salariés
- Associer le niveau central (Groupe) et le niveau local (établissement)

Faire vivre l'accord pour améliorer la vie des salariés

Comme tout accord, il est le résultat d'un compromis entre des positions divergentes.

Il se concentre essentiellement sur les outils, les institutions qui peuvent et doivent intervenir : les CHSCT et la Commission Centrale Qualité de vie au Travail.

S'il ne va pas aussi loin que nous l'aurions souhaité sur les RPS, ceux-ci sont reconnus et font l'objet de tout le chapitre IV.

Nous reviendrons plus longuement et en détail sur cet accord dans un tract à venir.

A suivre...✍

Quelles relations avec Dassault ? Quelle stratégie industrielle, nationale et internationale ?

Notre nouveau PDG déclare s'inscrire « naturellement dans la continuité de celle de (son) prédécesseur – sous réserve des remises en cause qui pourraient être rendues nécessaires par l'environnement ». Dassault entre-t-il dans la catégorie environnementale ? Ce qui est sûr, c'est que la stratégie du « prédécesseur » était orientée à l'international et qu'elle ne passait pas franchement par la case Dassault. Excepté sur quelques programmes...et le Rafale. Luc Vigneron s'est donné jusqu'à fin 2009 pour annoncer sa stratégie. Attendons.

Mais, d'ores et déjà, des dossiers sont ou seraient sur la table.

- Une **modification des frontières avec SAFRAN** est à l'étude, initiée notamment par le gouvernement et la DGA. Optronique, sécurité, génération de bord et navigation sont les domaines examinés ;
- **La simulation** ferait aussi l'objet d'une attention particulière. Un rapprochement avec **SOGITEC**, filiale de Dassault Aviation, pourrait faire partie des hypothèses plausibles ;
- **Les activités de la division D3S**. Tout particulièrement **l'informatique dite de « proximité »**, qu'il convient de sécuriser dans le Groupe.

Sur tous ces sujets, toute prise de décisions nécessiterait un dialogue serré avec le personnel et ses représentants. Idem en matière de stratégie. En toute hypothèse, la CFDT de Thales se battra pour l'emploi à Thales.

Pilotage du Groupe par la finance ?

Mais revenons aux déclarations initiales et évacuons d'abord le propos relatif aux analystes financiers. Juste comme ça, pour mémoire, ce ne sont pas ces professionnels des « marchés » qui, quelques jours avant sa faillite, donnaient la meilleure note à la banque américaine Lehman Brothers, ce monstre de la Bourse ? Si ce n'est eux, c'est pas loin d'être leurs frères. Est-ce de nature à nous tranquilliser ou à nous alerter ? En tout cas, cela relativise sérieusement la portée et l'intérêt de leurs analyses.

suite page 4

Politique de déplacements

Qu'est-ce qui a bien pu traverser la tête de nos dirigeants pour prendre la décision de nous faire voyager professionnellement en seconde (train) et en classe éco (avion) pour les voyages inférieurs à 6 heures ?

Si l'objectif de la direction était de mettre le bazar là où régnait l'ordre, c'est gagné. Si elle recherchait l'incompréhension et le mécontentement des salariés, gagné aussi.

Parce que, si c'était de faire des économies, il fallait nous demander : ce ne sont pas les idées qui manquent. Mais celle-là n'en fait pas partie. Encore moins quand, tordant allègrement les accords signés et le dialogue social, la direction impose unilatéralement des mesures qui viennent détériorer les conditions de vie et de travail.

Dès la diffusion de cette note en mai, la CFDT est intervenue à tous les niveaux pour faire respecter les droits des salariés. Une réunion centrale a amené la DG à produire une note partiellement rectificative. Mais il faut aller plus loin et revenir complètement au droit. Ceci n'empêche pas de discuter des sources possibles d'économies. Bien au contraire.

Négociation « Seniors »

Une négociation centrale va s'ouvrir à l'automne au niveau du Groupe sur l'emploi des « seniors ».

Différentes mesures existent d'ores et déjà dans le Groupe, disséminées dans plusieurs accords, mal connues et peu appliquées. Au delà, cette négociation, qui implique l'ensemble du personnel, devra apporter des réponses à la question suivante, qui résume le problème posé : comment (re)donner envie aux aînés de continuer à travailler ?

Il faudra nécessairement, dans les réponses, distinguer entre les populations selon le critère de pénibilité.

De plus, la dimension intergénérationnelle, devra être clairement inscrite dans la démarche.

Or, l'une des premières décisions de Luc Vigneron fut de réclamer une amélioration de 2% de la marge. Avant même de connaître finement la réalité et la complexité du Groupe ! Après Optimum 1 et Optimum 2, aurons-nous Pessimum 3 ?

Depuis toujours, les salariés de Thales font des efforts de productivité. Nous sommes tous conscients que, inséré dans la compétition mondiale, le Groupe doit dégager des marges de manœuvre. Là n'est pas la question.

Mais si c'est pour les voir disparaître dans le bas de laine boursouflé des actionnaires (+ 15% de dividendes sur le résultat 2008. Avec la bénédiction de l'État, actionnaire), à quoi bon ?

Si c'est au prix du niveau de l'emploi et de la qualité de la vie au travail, donc, au bout du compte, du travail lui-même, cela rencontrera une opposition croissante des salariés. D'autre part, la recherche à tout crin d'économies produit des sur-coûts : suppression d'emplois, dégradation des conditions de travail, non-qualité... Dit autrement : ça peut marcher sur le court terme ; c'est inefficace sur le long terme.

Concluons sur une dernière déclaration de notre PDG : « *Il nous faut transformer le Groupe pour poursuivre son développement... simplifier nos processus et accélérer les prises de décisions* ». Login, août 09.

Après s'être documenté, il ne lui échappera pas que, en 30 ans (pour s'en tenir là), ce qui était Thomson-CSF n'a cessé de *se transformer* pour devenir le Thales que nous connaissons et qu'il découvre. Ce qui attise notre curiosité, dans ses propos, c'est le contenu.

Simplifier les processus et accélérer les prises de décisions. Cela fait échos chez nous. Mais y mettons, lui et nous, les mêmes objets, les mêmes principes ? Prenons garde que « transformation du Groupe » ne se dévoie en bouleversement ; que simplification ne rime avec simplisme ; qu'accélération des décisions ne se dégrade en autoritarisme. Si Thales n'est pas le pire des employeurs, c'est parce que par les luttes et un dialogue social globalement respectueux et constructif, nous avons su construire des droits qui protègent les salariés et assurent la prospérité du Groupe. Ensemble, renforçons cette « culture ».