

## Se<sup>®</sup>vices partagés : on s'éclate

Après le SPAG (Achats Généraux), EPM et l'informatique de proximité, le GIE Formation et SIRH, la mobilité internationale, une partie de la communication, l'immobilier, le « facility management » et diverses activités regroupées sous le terme de « transformation », la Direction poursuit la ré(dés)organisation du Groupe via sa politique dite de « centre de services partagés » (CSP), consistant à regrouper, au sein de la filiale Thales Global Services (TGS), diverses fonctions, divers métiers exercés jusqu'alors dans chaque société. Initiée depuis quelques années, elle est dynamisée et amplifiée par le programme Probasis. Derrière l'**objectif** affiché d'améliorer le service rendu et de professionnaliser les activités transférées, se cache celui de **réduire les coûts et mieux contrôler les filiales**. Les conséquences pour les salariés, directement concernés ou pas, collectives et individuelles, ne seront pas anodines.

### La nouvelle vague. Avant la suivante ... ?

Après les 148 postes transférés à TGS en octobre, la direction a entamé une procédure d'information/consultation sur le transfert et le regroupement à TGS de nouvelles activités portant sur **308 salariés répartis dans l'ensemble des sociétés** :

FONCTION	EFFECTIFS	ECHEANCE PREVISIONNELLE	MOBILITE GEOGRAPHIQUE
Achats	150	Février/Avril 2012	Non
Administration - paie	133	Avril/novembre 2012	Selon Région et société*
e-communication	15	Avril 2012	12 à TGS + Elancourt + Rungis + Colombes
Exposition / salons	10	Avril 2012	?

\*Région Parisienne : regroupement à TGS Meudon ;

\* Province : 3 plateformes de regroupement à Toulouse, Bordeaux, Cannes/Sophia ; maintien sur site à TMI, TDA, TAES, TAEM, TTS, PONS, TRS, UMS, TAGX, TED Moirans, TR6 Fleury, TCS Brive et Cholet ; sans changement : Brest, Châtelleraut / Vendôme, Thonon, Valence, TLCD.

D'autres projets sont-ils examinés ? D'autres fonctions feront-elles l'objet d'un même regroupement ? Dans le cadre de Probasis, toutes les fonctions sont passées à la loupe, de la qualité aux ressources humaines en passant par le juridique. Sans que chacune ne fasse nécessairement l'objet d'une décision de recentrage. La rumeur évoque « la finance » et « le juridique ».

### Quelle logique économique et industrielle ?

Car c'est bien un **mouvement de centralisation** qui répond à la **volonté de contrôle** (en temps réel ?) des dirigeants du Groupe. Centralisation permise et facilitée par le déploiement des Progiciels de Gestion Intégrée (ERP en anglais). Parallèlement, les filiales se focalisent sur leur « cœur de métier » en « externalisant » une partie des fonctions, des services de support aux activités opérationnelles. Se pose alors la question, légitime : les CSP ne sont-ils pas une **étape intermédiaire avant l'externalisation pure et simple**, hors du Groupe, de leurs activités ? Un Faceo bis. En effet, cette organisation facilite le benchmarking, la comparaison, la mise en concurrence avec des prestataires externes. La compétitivité « coût » sera donc exacerbée. Si, à ce stade de nos informations, l'externalisation reste une hypothèse, une possibilité (rappelons-nous la promesse faite aux salariés des DSI regroupés dans Thales Services/BUS, activité que la direction veut vendre à

GFI), la pression sur les coûts, donc sur la masse salariale (salaires, emploi), et sur la productivité sera une réalité. Quels effectifs demain à TGS ?

Ce plan ne tient pas compte de la réalité des rapports humains. Il s'inscrit dans une logique purement managériale de « gestion de la valeur » et s'oppose au travail en équipe. Qu'importe les relations de coopérations et de proximité qu'impliquent, par exemple, l'administration-paie et les achats. Il faut leur substituer des rapports contractuels, des relations client/fournisseur, en lieu et place de celles de collègue à collègue. Evidemment, pour un meilleur service rendu ... au client. On sait ce que ça vaut comme promesse. Entre le pragmatisme et le dogmatisme, la direction a choisi le second.

### **Quelles conséquences sociales ?**

Donc, pour une fois, pas de démonstration chiffrée censée exprimer une vérité scientifique (« mesdames, messieurs, voici la vérité révélée »).

En revanche, le jargon RH est lui toujours présent : « valoriser », « développer », « augmenter », « évolution professionnelle »... Rien que du positif, du rassurant, du quasi maternant.

Et le volontariat. Pour la direction, les mutations ne se feront qu'avec l'accord des salariés. En cas de refus, elle s'engage à reclasser ceux qui refuseraient leur transfert à TGS. C'est a priori louable, mais **quelle peut-être la réalité de ce « volontariat »** ? Quelles sont les possibilités réelles de reclassement dans un contexte où les effectifs des directions fonctionnelles sont en réduction et compte tenu des métiers concernés ? Et qui exécutera les tâches si tout ou partie des salariés refuse son transfert ?

En fait, par ce tour de passe-passe, la direction entend s'exonérer de toute négociation avec les organisations syndicales, locales ou centrales, sur les mesures d'accompagnement social en cas de refus de transfert. Elle renvoie à une **confrontation individu/employeur**, dans laquelle le rapport de force lui est très favorable, en niant la dimension collective du projet.

Seule ouverture : un accord sur les mesures de mobilité géographique. Mais il n'existe pas de tel accord Groupe, seul pertinent pour ce projet.

La direction n'évoque pas de négociation sur la compensation des manques à gagner, des préjudices que pourraient subir les salariés transférés du fait des disparités de statut social entre leur société actuelle et TGS : cotisation retraite (ARRCO), activités CE, temps de travail, ...

### **Dialogue social et sécurisation des parcours professionnels**

La direction du Groupe s'enferme dans une stratégie d'empilement des dossiers structurants qui déstabilisent et démotivent les salariés. Après la balkanisation du Groupe (organisation par pays), mal digérée ; après l'annonce, il y a un an, de 1500 suppressions de postes en « départs volontaires » ; elle fragilise maintenant les relations de proximité nécessaires à la relation « paie » mais aussi « achats », ainsi que la politique de territorialité qu'elle prétend vouloir renforcer par ailleurs.

**Le projet global des Centres de Services Partagés aurait dû faire l'objet d'un dialogue amont entre les organisations syndicales et la direction dans le cadre de l'accord d'anticipation de novembre 2006.** Nous aurions alors pu négocier des mesures sociales de sécurisation des emplois (Type GAE), de compensation et d'aide à la mobilité et poursuivre la construction d'un statut, d'un socle social commun à l'ensemble des salariés du Groupe, notamment sur les cotisations retraites.

La direction n'a pas fait ce choix, déstabilisant ainsi la négociation entamée de la suite de cet accord tombé récemment.

**En conséquence, pour la CFDT, il faut garder les salariés dans leur unité actuelle en les rattachant opérationnellement à TGS.**

Le 2 décembre 2011