

**Motivation de l'avis du CE THALES AVS France SAS établissement de Valence sur la consultation sur le « projet Finance de Thales AVS France et ses conséquences pour le site de Valence, suite à la présentation de l'expertise CCE des 11 et 12 juin 2019 »**

Lors des réunions ordinaires du CE de AVS Valence des

- 22 février « point 4. Information sur le projet Finance »,
- 26 mars « point 4. Informations complémentaires sur le projet Finance et ses conséquences en terme d'organisation »,
- 23 avril 2019 « point 7. Informations complémentaires sur le projet Finance et ses conséquences pour l'établissement de valence, en vue d'une consultation ultérieure »

La direction a présenté au comité d'établissement les éléments des réunions CCE qui avaient précédé les CE.

L'expert désigné par le CCE a fourni son rapport mais à la date de la plénière du CE ce rapport n'a pas été présenté au CCE. Il est donc dans une version de travail. Sur cette base, contraint par la direction à être consulté avec ces éléments, le CE motive son avis par ce qui suit.

Le premier étonnement concerne la disparition de données intranet décrivant la Finance dans l'activité Avionique de THALES (« erreur 404 » par exemple sur les fiches métier) et cela dès le mois de février.

Nous distinguerons deux parties : la forme et le fond.

Pour la forme :

- L'expertise SYNDEX démontre parfaitement et la direction ne conteste pas que les engagements ci-dessous n'ont pas été tenus par M. [ ] directeur Financier AVS et M. [ ] DRH AVS :
  - o Ni les directives de gestion RH guidées par l'anticipation et la transparence souhaitée par M. Patrice CAINE PDG THALES selon les documents de référence 2018 (les paragraphes 5.4) et celui de 2017.
  - o Ni l'accord Européen IDEA imposant une présentation aux Commissions Centrales Anticipation Europe / France des évolutions dans les familles professionnelles.
  - o Ni les Fiches métiers présentées aux salariés qui indiquent une stabilité et un fonctionnement efficace en réseau.
  - o Pas même le référentiel THALES CHORUS (déposée auprès de l'Autorité des Marchés Financiers) qui n'est pas appliqué (guides, instructions et procédures).
  - o Ni l'accord sur le dialogue social du 13 décembre 2018 sur la mise en adéquation des lieux de décision et de représentation du personnel.

Le CE rappelle que la Finance est garant de l'application des lois, règles et le référentiel CHORUS.

- Le plan Finance est contraire aux informations du comité européen de mars 2019 qui construisent autour de l'existant des viviers de compétences de la finance permettant de proposer des opportunités de mobilité non forcées.
- Le plan Finance est contraire au bon sens pour un dialogue social construit qui aurait été de lancer la consultation aux niveaux Groupe (CCA) et local –CHSCT et CE (qui ont été imposées par motion du CCE sauf

pour la CCA qui serait refusée par Messieurs [ ] et [ ] DRH THALES et THALES France qui refusent ainsi d'expliquer aux représentants des salariés les réorganisations internes).

- Sur Valence, site le plus impacté négativement par ce projet, nous déplorons l'absence totale de la direction de la Finance (Messieurs [ ] puis [ ]) sur le site et de la référente RH des fonctions support, incluant Finance).

Les élus et les salariés ont ressenti l'extrême violence de l'annonce de la délocalisation voulue par Messieurs [ PDG AVS ], [ DRH AVS ] et [ Dir Finance AVS ].

Sur le fond :

- Rappel de la situation initiale :
  - o 2 équipes performantes, spécifiques, uniques dans l'entreprise, sur les dernières normes en vigueur (IFRS15... - conforme à l'évolution des métiers selon la présentation au Comité Européen de mars 2019)
  - o Equipes atteignant les objectifs opérationnels et financiers et qui réalisent un travail spécifique
    - pour tout AVS en compta généré (taxe d'apprentissage, formation professionnel, effort à construction...), la TVA, les honoraires...
    - pour toute l'avionique hors TTS sur la compta fournisseur.
  - o Des entretiens d'appréciations conformes (2019) et des Entretiens de développement professionnel (EDP mi 2018) incitant à la continuité.

Présentation au CE du 26 avril 2018 (point 2. « Présentation des enjeux 2018 des activités de comptabilité sur Valence »), à propos des effectifs de la finance sur valence :

« [ DRH Valence ] ... Structurellement, on est sur une stabilité. L'année dernière on avait titularisé une personne. Nous sommes plutôt sur une stabilité avec des enjeux de s'inscrire dans l'évolution globale AVS. Donc le site de VALENCE est tout à fait intégré dans ces métiers. Sur la vocation de la comptabilité à VALENCE nous sommes dans quelque chose de structurel. Il y a de l'activité, et des transformations en cours auxquelles on contribue avec des expertises reconnues.

[ Finance Val. ] - effectivement la comptabilité fournisseurs est là et bien connue. Elle est solide. Au niveau de la comptabilité générale de la fiscalité, c'est la même chose. L'équipe est reconnue par ses compétences et ses qualités. Il est bien prévu qu'aujourd'hui cela reste comme ça »

- Des fiches métiers mises à jour en 2017 conformes au message de la CEE avec des effectifs stables prévus sur Valence par Monsieur [ Dir Finance AVS ] (sponsor de la famille en charge du contenu).

Une direction Finance de AVS qui tient ses objectifs et sa performance de productivité. Comme relaté dans le rapport SYNDEX, les effectifs de tous les métiers de la finance ont tous baissé à l'exception des effectifs de la direction +33%.

Aucun reproche indiqué aux salariés, au contraire, cf le CE du 23 avril 2019 : « [ Finance Val. ] – Je répète l'élément que j'avais déjà indiqué, c'est que les personnes ne sont pas en cause ». Pourtant, la direction fait le choix de les déstabiliser.

- Le dossier :
  - o Le constat clair en creux que la fusion des 4 ERP en 1 voire 2 ERP n'a aucun impact social ni sur la quantité ni sur sa structure des effectifs.

- Un plan global (toutes les finances des filiales du groupe sont attaquées –Etats Unis, DMS, AVS..) qui fuit les explications aux représentants du personnel au niveau du groupe (M. [ ] Directeur Finance de THALES) ?
- Le profil des salariés cibles est absent du dossier bien que les compétences soient rares voire extrêmement rares (SAP – AEROBASE) sur le marché comme indiqué dans les fiches métier (la direction ne chiffre qu'un mois de transfert des dossiers, des connaissances et des compétences !).
  - Dans ces conditions la charge de travail menace ceux qui restent et pèsent psychologiquement et lourdement sur ceux qui savent faire pendant toute la période de transition.
  - Le risque pris est énorme pour le cash d'AVS qui est fortement sous tension cf communication intranet du 24 mai à tous les salariés de Thales, les invitant à « optimiser les flux de trésorerie au sein de chaque fonction ».
  - Le risque pris est gigantesque sur les résultats de THALES AVS (ils sont faits sous AEROBASE).
- Le comité d'établissement souligne la cruauté sociale de ce projet.
- Confusion entre les charges et les postes, un décompte du personnel incomplet (sans les travailleurs précaires et les alternants), pas de prise en compte de l'impact territorial.
- Des gains ciblés sur les postes de managers de proximité à -4 or ils n'étaient pas managers à temps complet (équipes de taille réduites). Les autres charges de ces personnes sont négligées. Ces approximations maximisent les gains mais occultent les difficultés.
- Aucune ambition innovation : malgré la mission de la finance d'aider à apprécier les aspects économiques des dossiers, aucun effort n'a été fait pour estimer les gains financiers atteignables par ce projet (cf rapport SYNDEX).
- Des délais extrêmement courts de mise en œuvre (6 mois pour la compta générale et 12 à 18 pour les compta fournisseurs). C'est un choix managérial cruel car aucune urgence. Dans ce timing et compte tenu de la défiance due à ce projet, il y aura en plus :
  - De la surcharge => fatigue physique et psychologique => risques burn out / brown out (épuisement par perte de sens du travail cf « Eliminer la souffrance au travail », Dr F. Baumann).
  - La nécessité de continuer son activité, de trouver un nouveau métier (recherche, vis ma vie, entretiens, formations...), de recruter de nouvelles personnes pour Vélizy et de les former, de remplacer les départs et de trouver et de former leurs remplaçants le cas échéant !
- Une phase transitoire ignorée dans le dossier, négligée pour une équipe de taille réduite et de technicité pointue.
- Ce projet met en œuvre de nombreux facteurs de risque psycho-sociaux (logique illisible, perte de confiance, anxiogène, confère l'avis du CHSCT de Valence (joint en annexe) et de l'équipe médicale qui sont alertant.
- Un projet gourmand en cash sans gain identifié et objectif.
- Des promesses de reclassement sans apport de moyens qui les rendrait crédibles (priorité au reclassement mais qui fera le job pointu et spécifique ?).
- Une motivation avancée
  - cédant à la mode de la co-localisation (cf les start up) sans aucune précaution d'application.
  - Cédant à la confrontation du passé (cf rapport SYNDEX) : pour favoriser les mobilités, Or les seules mobilités qui ont eu lieu, étaient entre des métiers qui restent séparés (compta four vers compta contrats).

Conclusion :

- Le projet finance présenté au CE est inutile à l'entreprise, il est bâclé, sans cause réelle ou sérieuse, il aggrave le problème de cash sans espoir de retour financier, il traumatise les salariés.
- En contradiction avec les faits et avec la stratégie d'entreprise, ainsi qu'avec toutes les valeurs qu'elle défend aujourd'hui (transparence, professionnalisme, bien-être au travail s'il fallait citer ce dernier dont on entend beaucoup parler), la motivation réelle de cette décision reste manifestement très difficile à avouer par la direction. Elle ferait mieux de le faire, car personne n'est dupe : le secret de la vraie motivation vaut-elle la nuisance sur tous ses autres efforts pour convaincre de sa bonne foi sur les autres chantiers ? Face à ce genre de comportement, la crédibilité d'un chantier comme BEST ne pèse plus très lourd, ni les discours qui prétendent que la rentabilité est notre priorité

Annexe : avis du CHSCT de Valence lors de sa séance extraordinaire du 12 juin 2019 :

### Recueil d'avis CHSCT Extra de Thales AVS Valence du Mercredi 12 Juin 2019 sur réorganisation comptabilité

Voici 5 raisons du résultat du vote :

1 => Absence totale d'anticipation, que ce soit dans les fiches tendance des familles professionnelles concernées, au niveau de la GPEC ou dans le MYB. Ceci décrédibilise totalement le projet de transformation de la Direction. On a le sentiment d'être mis devant un fait accompli, ressemblant plus à un diktat qu'à une évolution nécessaire et légitime

2 => Avoir un accord QVT et dans le même temps, imposer à des salariés une mutation géographique ou un changement de poste forcé.

3 => - Ce plan est inutile à l'entreprise et impose dans son exécutif que les salariés concernés doivent faire leurs boulots journaliers, **plus**  
- Préparer le transfert vers des gens qui ne connaissent pas l'outil (il faut ~1 an de formation pour maîtriser l'outil AEROBASE en compta générale), **plus**  
- Suppléer aux absences de ceux qui sont partis, voire former leurs remplaçants (intérimaires), **plus**  
- Travailler sur leurs reclassements personnels  
- Tout cela pendant leurs temps de travail

4 => Fort risque de RPS collectif, on estime qu'il est nécessaire de les suivre et de les mettre en surveillance particulière

5 => Le rapport d'expertise SYNDEX ne démontre absolument pas la pertinence du projet Finance de la Direction.

Résultat : TOTALEMENT **DEFAVORABLE. à l'unanimité**

(Secrétaire CHSCT Thales AVS Valence)