

Quand le PDG de THALES Va vers une « Alcatelisation » du Groupe Et met en œuvre la dictature de l'actionariat

Depuis de nombreux mois la CFDT alerte la Direction du Groupe sur l'inquiétude des salariés à tous les niveaux tant les changements et les décisions qui tombent se font sans concertation, sans dialogue et le plus souvent sans l'adhésion de ceux qui sont chargés de les mettre en œuvre.

L'unique réponse à nos demandes de temporisation, de recherche de solutions industriellement, économiquement, socialement acceptables, s'opère par voie de presse, où, jour après jour, se succèdent des nouvelles annonces de restructurations, de transfert d'activité, de modification managériale, de mise au placard ou de départs....

Les dossiers s'empilent les uns après les autres : cession de l'informatique BUS, la centralisation des activités fonctionnelles au sein de TGS, le projet socle qui menacerait 1500 managers, projet de vente de la radiologie, le transfert d'activité de TR6 vers Singapour, un remaniement de la Direction du Groupe...

Projet de cession de THALES Services Business Solutions (BUS) : les salariés de Thalès Services s'opposent depuis 9 mois à la cession de leur activité à l'entreprise GFI. L'incertitude liée au projet de cession d'activité constitue un grave danger pour les salariés qui se sentent psychologiquement en souffrance : « C'est une régression sociale assurée. Les salariés du groupe n'ont aucune garantie sur la pérennité de leurs emplois à moyen terme. Ils sont très inquiets, et cela peut avoir de graves répercussions sur leur santé ». En passant du Groupe Thales à la Société de Services GFI, les salariés craignent d'être vendus à une société qui se chargera ensuite de les licencier à moindre coût.

Projet de cession de la radiologie de Thales. Electron Devices (TED) est la société qui fabrique des composants électroniques de très haute technologie (tubes électroniques, capteurs...) à destination de domaines de pointe comme les satellites, les stations terriennes de télécommunications, les radars, les grands instruments, le scientifique, les équipements de radiologie ou de sécurité, les émetteurs radio et TV. Thales veut démanteler ce domaine. Cette société est pourtant rentable avec des ventes réalisées à 90% à l'export, une croissance d'activité de l'ordre de 10% par an depuis 10 ans et créatrice d'emplois qualifiés avec 2800 collaborateurs dont plus de 2000 en France.

TED possède des sites de production et un tiers des effectifs sont des ouvriers.

Le 27 juin, le ciel est tombé sur la tête des salariés de TED avec l'annonce d'un projet de cession de la radiologie au prétexte qu'elle ne ferait plus partie du cœur de métier Thales. Cette approche nous semble erronée et nous pensons que le caractère stratégique s'apprécie aussi en fonction du savoir-faire nécessaire à la production de ces composants. La mise en œuvre de ce projet complexe en raison de la structure avec des partenaires multiples en France, USA, Inde et Chine aurait pour conséquences, un probable démantèlement et une délocalisation de sites de production. Qui sont les acquéreurs potentiels ? Difficile de parier sur des Européens. Ce sont 770 personnes directement concernées sur le bassin grenoblois, 80 en Israël, 100 en Chine et 40 en région parisienne. Les effets secondaires seraient la fragilisation des activités non cédées (RFM et LIS) en raison d'une moindre compétitivité future (perte d'économie d'échelle voire de savoir-faire) et d'une moindre diversification des marchés. C'est donc l'ensemble de TED qui est aujourd'hui en danger !

Nous croyons que le contexte économique nécessite la redéfinition d'un modèle de croissance fondé davantage sur la production industrielle et sur l'innovation afin de réduire le déficit de notre balance commerciale et préserver l'emploi en France. Une fois de plus, on sacrifie l'industriel dans nos régions pour des profits à court terme ! Les salariés de Moirans se sont unis autour d'une intersyndicale le 5 juillet, pour refuser cette vente et demander à l'Etat actionnaire de faire barrage à ce projet de démantèlement.

Services partagés, une démarche déloyale :

Après le transfert de l'activité administration paye et celle du segment achat vers TGS, la direction évoque officiellement celui des recrutements et de la comptabilité. Ainsi, se dessine progressivement une mutualisation des services fonctionnels des différentes sociétés du groupe. Ces opérations présentées par des managers qui doutent de leur efficacité, participent manifestement à un plan d'ensemble. Aussi, au-delà des difficultés économiques et sociales posées par ces transferts, la méthode employée est juridiquement critiquable. Ce découpage de l'information est déloyal. Les consultations successives portant chaque fois sur une tranche de ce plan, isolée arbitrairement, empêche les représentants du personnel d'appréhender ce plan, ses modalités et ses conséquences, à leur exacte mesure.

La CFDT exige de la direction une présentation, au-delà des fonctions de recrutement et de comptabilité, de l'intégralité des regroupements de services prévus au sein de TGS, les effets attendus de ces opérations, leurs modalités, leurs conséquences, et notamment leur impact sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi que les mesures d'accompagnement envisagées pour les salariés.

1500 managers en moins : Luc Vigneron a confirmé « qu'il y avait bien une réflexion en cours sur le management dans le cadre du plan PROBASIS », avec pour objectif de retrouver de la compétitivité sur les marchés à l'export. C'est dans ce contexte que Thales a confié au cabinet de consultants BCG (Boston Consulting Group) une mission d'audit. Aucun chiffre n'a été confirmé, ni aucun délai n'a été donné sur cette réflexion ou ce projet. Le chiffre de 1500, communiqué dans la presse serait, semble-il, issu du ratio recommandé par le consultant.

Remaniement à Neuilly :

Après des mois sans directeur financier, les cadres dirigeants de Thales sont inquiets. Si on en croit la presse de ces derniers jours, Luc Vigneron, pourrait annoncer son plan de réorganisation, le comité exécutif serait une nouvelle fois remanié. Ces départs pourraient fragiliser l'équipe commerciale. Extrait de la tribune du 05/07/2012 : « *Luc Vigneron, pourrait annoncer un "tsunami" en termes de réorganisation, selon les termes qu'il aurait employés en interne. Car jusqu'ici ce n'était qu'une "brise de printemps", aurait-il précisé* ».

Cette nouvelle réorganisation mettrait tous les PDG des divisions sous la coupe du Directeur des opérations, Patrick Fournié. Il en serait de même pour la Direction des ressources humaines. Bonjour les dégâts !

Transfert production vers les pays à bas coûts

La presse, encore elle, nous informe de la décision de la direction de transférer une partie de l'activité radar vers Singapour, le Maroc, le Brésil sur la période 2013-2016.

Ces opérations auront des effets négatifs sur l'emploi. D'ores et déjà la situation de Rouen-Ymare paraît être critique.

Thales affiche la qualité de son dialogue social, sa Responsabilité Sociale. La réalité est bien différente !

Certes, l'entreprise doit évoluer en permanence. Le rythme de ces changements doit être compatible avec ce que les femmes et les hommes peuvent supporter. Pour la CFDT, la compétitivité ne se juge pas à la lecture des seuls résultats financiers. Elle résulte aussi de la compétence des salariés, de leur savoir-faire, de leur engagement, de leur motivation. La compétitivité n'est pas une fin en soi : elle doit avoir pour objectif l'emploi et la cohésion sociale.

Les salariés doivent donc accompagner les changements plutôt que de les subir. C'est cela le dialogue social. Le risque psychosocial est un sujet sérieux, de nombreux acteurs de l'entreprise s'attachent à l'analyser pour agir et développer la première richesse que constituent les salariés. Nous avons le sentiment que le discours de la Direction n'est pas en phase avec ses actes, et qu'il est urgent qu'elle entende les souffrances et la voix de ses employés de tous niveaux.

Le changement, mais vite !

Depuis son arrivée à la tête du groupe Thales, Luc Vigneron n'a eu de cesse de développer une politique de tension. Après avoir violemment critiqué le fonctionnement du groupe, ses résultats et sa stratégie, après s'être séparé de la très grande majorité des précédents dirigeants, après avoir instauré un système qui étouffe toute contestation au sein de son Comité de direction et installé une politique de méfiance entre actuels dirigeants, il impulse à un rythme de plus en plus rapide une politique d'instabilité touchant toutes les sociétés du groupe.

Cette situation devient insupportable.

Aujourd'hui les choix qui se dessinent nous entraînent inexorablement sur le modèle Alcatel, référence sans doute M Fournié, qui y a longtemps travaillé. Chacun voit également ce à quoi il faut s'attendre dans ce cas.

Ce que veut la CFDT :

- **Que les salariés puissent travailler dans la sérénité et non dans un contexte permanent d'incertitude, d'inquiétude.**
- **Que l'état assume pleinement son rôle d'actionnaire en prenant les décisions qui s'imposent notamment dans le domaine du management de notre Groupe.**
- **Qu'un moratoire sur toute nouvelle réorganisation, nouveau transfert et regroupement de services soit appliqué afin de s'assurer de leurs effets sur l'emploi, sur la territorialité.**
- **Que la Direction ait une approche sur le moyen et long terme, condition indispensable pour avoir un projet collectif à long terme et donner du sens aux efforts de chacun.**
- **Que les accords signés par la CFDT et les autres organisations syndicales prennent tout leur sens, notamment dans le domaine de l'Anticipation, de la formation et de la sécurisation des parcours professionnels.**