

UNE SIMPLE REPRISE, DEUX VOLETS

Courbevoie, le 1^{er} septembre 2017

Dans Thales comme ailleurs, le maître mot de la rentrée est SIM-PLI-FI-CA-TION.

La direction du Groupe a engagé en avril un vaste projet de fusion – absorption impliquant 13 sociétés en France. Objectif officiel : simplifier les structures juridiques. Pas si simple.

Le nouveau gouvernement prétend avoir une vision moderne du dialogue social en entreprise : il faudrait le simplifier. Au risque du simplisme.

THALES : La « simplification » passe par la « bordélification »*.

3 GBU sont directement concernées, en France :

- **AVS** : TAV absorbe TTS, TED et TLCD. TAES, TAEM, et TRIXELL restent en l'état.
- **DMS** : TSA absorbe TUS et TMI.
- **LAS** : TR6 absorbe TAO, TOSA, TDA, Angénieux, et Cryo.

Les procédures de « dialogue social », initiées mi-avril, se poursuivent. Elles doivent permettre aux représentants des salariés de comprendre les motifs, enjeux et conséquences économiques et sociales du projet ; de proposer éventuellement des correctifs, des alternatives sur tel ou tel aspect ; de **faire valoir les intérêts collectifs des salariés**. Elles mobilisent beaucoup d'énergie. Nous y reviendrons ultérieurement.

L'une des conséquences majeures pour les salariés, la seule que la direction reconnaisse, est la remise en cause automatique de l'ensemble des accords des entreprises absorbées, donc des statuts collectifs de leurs salariés. Indirectement, c'est aussi celui des entreprises absorbantes (TAV, TSA et TR6) puisqu'une négociation doit y être menée en vue d'harmoniser l'ensemble des dispositions qui s'appliqueront aux salariés des nouvelles sociétés post fusion.

Au niveau du Groupe, les organisations syndicales représentatives négocient avec la DRH France un projet d'accord qui devrait préciser les thèmes qui relèveront des négociations d'entreprise, et ceux qui seront traités au niveau du Groupe. De fait, toutes les sociétés du Groupe seront impactées. Comme on dit dans l'armée, « c'est le bordel organisé ».

C'est donc, simplement, un énorme chantier social qui s'ouvre et devrait durer plus d'un an, s'ajoutant au travail régulier des représentants du personnel, des organisations syndicales. Et des DRH.

*Retrouvez notre première analyse sur le tract Info Rapide N°3 du 6 avril (en ligne sur notre site www.cfdt-thales.com).

RCS : (pas) simple à vendre

Annoncé comme un projet simple, ce fut un fiasco. Après l'échec de la vente par le Groupe de l'activité RCS (Billettique) au fond d'investissement Latour Capital, cette activité et ses salariés, en France et dans le monde, se trouvent dans une situation extrêmement préoccupante. Ce qui n'empêche pas les actionnaires et dirigeants du Groupe de poursuivre dans leur décision de cession. Une simple et grave erreur.

S'engager pour chacun, Agir pour Tous
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>

INFO RAPIDE

N° 8



LREM : La Régression En Marche ?

Vous connaissez les chiffres : 3 500 000 demandeurs d'emplois de catégorie A ; 6 665 000 toutes catégories confondues.

Diagnostic du nouveau pouvoir politique : « *il faut rénover le modèle social,... libérer la croissance,... libérer les entreprises,... libérer le travail,... faire sauter les verrous* ».

Il part du présupposé suivant : les difficultés des entreprises à embaucher sont liées non pas à l'absence de débouchés commerciaux, mais à la complexité du droit social et à l'obsolescence de notre modèle social.

Claironné dans tous les médias, il ne fait que reprendre celui qui nous est asséné depuis 30 ans pour justifier l'empilement des réformes successives sur le droit social.

Le diagnostic établi, nos nouveaux médecins prescrivent **des ordonnances**, dont Muriel Pénicaud (DRH de la France) nous assure qu'elles sont propres à lever « *un certain nombre de freins à l'emploi et de limites au dialogue social..., de susciter l'envie* d'embaucher des entreprises...* » (Le Monde, 27 et 28 août).

Réformer -encore- le code du travail n'est pas la solution.

Le discours, idéologique (Valls avait le même, d'où le 49-3), consiste à accuser le code du travail de tous nos maux et à le détricoter pour : pouvoir licencier plus facilement ; réduire-supprimer les insupportables entraves que sont les règles qui organisent les relations de travail (vive Uber, vive Deliveroo,...) ; baisser le coût du travail, ce boulet.

« Clysterium donare, postea sagnare, ensuite purgare », disaient les médecins de Molière, en menant ainsi le patient au trépas. Les nôtres feront-ils mieux ?

Peut-on espérer que ces ordonnances créent massivement des emplois ? Laurent Berger, Secrétaire Général de la CFDT, répond (Paris Match, 12 juillet) : « *je ne le pense pas. Seuls deux éléments le permettent. D'une part, des investissements...comme les transitions numériques et écologiques...pour innover et faire face aux transformations du monde. D'autre part, l'élévation des compétences et un meilleur accompagnement des salariés...* ». Il poursuit « *A chaque réforme, les responsables patronaux se sont livrés à une course à l'échalote pour demander davantage de souplesse et le chômage n'a pas baissé* ».

Pour la CFDT Thales, il faut aussi **substituer à l'actuel partage sauvage du travail** (travailleurs surchargés / travailleurs privés d'emploi), **un partage civilisé**, contribuant notamment à l'égalité entre hommes et femmes.

Simplifier le dialogue social ou renforcer le pouvoir des salariés ?

Muriel Pénicaud (DRH de la France, ministre des employeurs) l'affirme : pour « *libérer la croissance* », il faut **simplifier le dialogue social**. Pourquoi pas ? Non s'il s'agit de réduire le pouvoir des représentants des salariés. Oui si par simplifier elle entend le renforcer ainsi que le syndicalisme.

Pour répondre aux grands enjeux auxquels nous devons faire face, **il est nécessaire de rééquilibrer les pouvoirs dans l'entreprise** pour redonner du poids à la parole des travailleurs. La quête de « croissance » est à cette condition, à ce prix que peu de dirigeants d'entreprises (actionnaires et managers) sont prêts à payer, les autres subordonnant ou confondant l'intérêt de l'entreprise aux leurs.

La **démocratisation des entreprises**, principalement des grands groupes internationaux qui ont acquis un pouvoir politique supérieur ou égal à bien des états, est un passage obligé. Utopie ? Un combat. Préférable à l'idéologie en marche de la régression sociale.

*C'est moderne : un patron n'embauche pas parce qu'il a besoin de produire et livrer un produit ou service, de faire effectuer un travail, mais parce qu'il a « envie ». Un peu comme de pisser, quoi. On apprend ça à HEC ?



GRUPE THALES
www.cfdt-thales.com

INFO RAPIDE

N° 8



S'engager pour chacun, Agir pour Tous
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>