

# Simplification des structures juridiques du Groupe : demandez le programme

Courbevoie, le 06 avril 2017

En novembre 2016, la CFDT osait diffuser une information concernant un projet de restructuration des entités juridiques françaises du groupe qui semblait se dessiner pour l'année 2017 (Flash info, 14 novembre 2016).

Suite à cette information, nos élus, dans les différents comités d'entreprise, ont interrogé leurs directions sur ce projet. Comme celle du groupe, elles ont toujours nié son existence, arguant au mieux d'une « réflexion » sur le sujet.

## La réflexion accouche d'un programme de « simplification »

C'est maintenant une certitude : la « réflexion », menée depuis de longs mois, se traduit par un vaste programme de fusion/absorption de sociétés françaises du Groupe.

### 3 GBU sont directement concernées :

- **AVS** : TAV absorbe TTS, TLCD et TED. TAES, TAEM, et TRIXELL resteraient séparées
- **DMS** : TSA absorbe TUS et TMI.
- **LAS** : TR6 absorbe TAO, TOSA, TDA, Angénieux, et Cryo.

Les GBU **SIX** (TCS, TS), **SPACE** (TAS, SESO) et **GTS** (pas de société en propre), Thales S.A, TGS et toutes les sociétés « hors GBU », ainsi que les JV avec d'autres industriels, ne sont pas incluses dans le processus. Ce qui ne signifie pas qu'il n'y aura pas à terme de conséquences, même indirectes, pour ces sociétés.

La direction ne parle pas de restructuration (modification des structures légales) mais de simplification (diminution du nombre de...). Un élément de langage, certes, mais pour les mêmes conséquences.

### Processus social :

Les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise sont convoqués en séance extraordinaire les **11 et 12 avril**, selon les sociétés, pour être informés (en vue d'une consultation ultérieure) sur le démarrage de cette opération de « simplification ».

L'objectif de la direction est de boucler les informations / consultations avant ses congés d'été.

## Motivation et objectifs ?

La plupart des projets structurants dans le Groupe, sont déclinés de chantiers Ambition10 et Ambition Boost.

Ces chantiers déploient les leviers de la stratégie dite de « **croissance rentable** », dont une des traductions les plus contraignantes est l'objectif de « **taux d'EBIT > 10%** » à l'horizon 2017 – 2018, réaffirmé encore dernièrement au « marché » par le management.

De là à en déduire qu'il s'agit de **réduire les coûts pour atteindre cet objectif...**

## Quelles conséquences industrielles et sociales ?



# Conséquences du « programme » :

Sur le fond, nos inquiétudes et critiques sur ce programme ont déjà été évoquées :

- la première conséquence sociale pour l'ensemble des salariés de chacune des entités concernée est la perte programmée des statuts et avantages liés aux accords d'entreprises de son unité,
- ce programme éloignera encore plus le centre des décisions opérationnelles des salariés (investissements, ENF, embauches) en créant des mégastructures,
- il dissoudra chaque activité dans un « gros ensemble » sans identité : quelle sera la vision développée par les clients et les administrations de chacune des activités propres des entités légales actuelles, des futures entités fusionnées ?
- il réduira la représentation des salariés au travers d'Instances Représentatives du Personnel (IRP) qui ne permettront pas de traiter des « petits sujets »,
- il induira des menaces sur l'emploi (fonctions transverses), à moyen / long terme. Cette dimension doit être croisée avec la « digitalisation » du Groupe.

Pour la CFDT, le processus d'information / consultation des CE/CCE doit faire ressortir et éclairer l'ensemble des motivations, objectifs et conséquences réels de ce qui correspond plus à un « programme » ficelé qu'à un « projet » susceptible d'évolution, de modification, d'adaptation par le dialogue, l'échange entre deux (plusieurs) logiques.

## Le dialogue social à l'épreuve des faits chez Thales

### De Thomson CSF à Thales :

En 1995 (« *on vous parle d'un temps...* »), la direction du Groupe Thomson lançait le chantier de l'éclatement en filiales de la « Grande Thomson-CSF ».

Avant de lancer le processus d'information / consultation, la direction avait organisé un vaste débat avec les organisations syndicales représentatives. Chacune, librement, exprimait son point de vue, son analyse des motifs, enjeux et conséquences. Cette « confrontation » des logiques avait fait l'objet d'un numéro spécial de la revue interne « Thomson Magazine », diffusé à l'ensemble du personnel (disponible sur demande).

**Aujourd'hui**, 22 ans plus tard, les représentants des salariés sont mis devant le fait accompli. Les « partenaires sociaux » ne sont même plus informés au préalable des décisions stratégiques de l'entreprise. Et encore moins à celles qui ont des conséquences sociales...

Dans un pays où le dialogue social a été renforcé par des dispositions législatives, **Thales, qui se targue d'être « modèle social », régresse de 3 décennies** : les IRP ne sont plus que des « passages obligés par la loi » et non plus des lieux d'échanges et de réflexions ; les organisations syndicales, à peine des interlocuteurs.

En revanche, les **actionnaires** sont devenus les **partenaires privilégiés** ; l'anticipation de la valeur boursière est devenue une obsession ; les **salariés** sont des **ressources** et leurs représentants un mal obligé. La financiarisation du Groupe est en marche.

**Ce n'est pas la vision de dialogue, de justice sociale, de stratégie industrielle, et de préservation de l'avenir, que porte la CFDT !**

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



GRUPE THALES  
[www.cfdt-thales.com](http://www.cfdt-thales.com)

INFO RAPIDE

N°3

