



Compte-rendu de la rencontre du 21 mai 2012 avec le PDG de THALES, Luc VIGNERON

Objet principal de la rencontre, à la demande des organisations syndicales représentatives du Groupe :

1/ Questionnement du PDG sur les articles parus dans la presse au sujet des 1500 suppressions de postes de managers.

Les questions diverses apportées par la délégation CGT :

- 2/ L'avenir de Thales Avionics Electrical Systems
- 3/ Le conflit BUS
- 4/ Les nouveaux aménagements de la zone de Vélizy.

Et celle de la CFDT :

- 5/ Participation + Intéressement : renégociation du 4% maximum.

1/ Suppressions de postes de managers

A l'interpellation des syndicats représentatifs de Thales sur ce qui est paru dans la presse, le PDG répond :

« Dans le cadre de la démarche Probasis, afin d'être plus compétitif à l'export, la Direction a demandé un bench mark (étude comparative), au cabinet BCG, par rapport à des sociétés internationales similaires à la nôtre.

La conclusion de celui-ci est que Thales est mal positionné et il met en exergue une très grande complexité de l'organisation et des lourdeurs organisationnelles. Le chiffre de 1 500 viendrait des ratios calculés par le cabinet car dixit le cabinet BCG, à Thales, un manager a sous ses ordres de 1 à 6 personnes alors que l'idéal serait de 7 à 12.

Le Groupe a demandé à chaque société de Thales (celles de plus de 1 000 salariés) de réfléchir à la question. Il n'y a pas d'objectif de réduction d'effectifs mais des objectifs d'amélioration de l'organisation. Elles devront rendre leurs analyses dans les mois à venir.

Actuellement, le PDG n'a pas de vision fine par société. S'il y a des lourdeurs, elles seront à traiter, sans complaisances sur les adaptations. Toutes les sociétés n'agiront pas de la même façon en fonction qu'elles aient des difficultés à l'export ou non.

Le Groupe sera respectueux des règles d'informations des IRP et les sociétés qui seront concernées suivront les processus légaux. »

Pour le Groupe, cette étude ne porte pas sur les indirects, ni les responsables de projets mais bien sur le seul angle managérial.

Luc Vigneron a regretté que cette étude soit parue dans la presse car d'après lui aucune décision n'est prise.

La réduction du nombre de niveau hiérarchique a des effets induits positifs :

- Une meilleure communication verticale, une plus grande proximité entre le personnel et les managers.
- Une capacité de prise de décision accélérée (affaires perdues du fait de la multiplication des managers).

La CGT dit craindre que les Directions appliquent arbitrairement un ratio sans se préoccuper des spécificités métiers ou d'entreprises comme l'a évoqué le PDG. La Direction déclare qu'elle sera vigilante sur ce point.

La Direction a demandé que les élus des comités d'établissements soient informés dès la semaine prochaine de cette étude et de ses déclinaisons dans les sociétés.

La CGT intervient également sur la définition du rôle du manager et de son dévoiement par la mise en place du Lean. Nous affirmons que le Lean a perverti cette fonction en plaçant à ces postes bien souvent des personnes qui ne connaissent pas le travail. Nous affirmons que sur ce sujet nous sommes ouverts à la discussion.

2/ Thales Avionics Electrical Systems

La CGT rappelle le courrier envoyé par les organisations syndicales de TAES, les raisons et la demande de rendez-vous avec Luc Vigneron.

Réponse du PDG : toutes les activités du Groupe sont gérées dans le sens de ses intérêts.

Mahé et Groisy déclarent que l'inquiétude des salariés de TAES n'est pas nouvelle. Le PDG a lié cette inquiétude à la perte récente d'une affaire (BOEING ?).

Vigneron est d'accord sur le principe d'une rencontre, mais il préfère dans un premier temps que ce soit M. Mathieu, président de la division, qui les reçoit et charge Mahé d'organiser cette rencontre.

3/ BUS

La délégation CGT intervient sur le sujet et nous demandons en notre nom que Thales retire son projet de vente.

La Direction dit avoir pris le temps du dialogue. Elle confirme que ce n'est pas une activité stratégique pour le Groupe. Que ce n'est pas nouveau, cela fait 10 ans. Que les investissements pour les mettre à hauteur seraient trop importants et au détriment des autres activités cœur de métier du Groupe.

Ce projet est dans le souci de la pérennité de l'emploi et bon pour les actionnaires. Il est conçu pour être protecteur des intérêts des salariés.

Ce projet n'est pas accepté par une partie du personnel, malgré que la direction a ajouté d'importantes conditions protectrices (innovantes).

En final, la direction dit : « D'autres essayeront de nous départager » ??

4/ La zone de Vélizy

Nous intervenons également sur ce sujet pour porter l'inquiétude des salariés de Thales Avionics et de Thales Electron Devices. La construction de 55 000 m² de bureau et le déménagement prévu d'ici fin 2013 posent de nombreuses questions et en particulier le devenir sur la zone de Vélizy des activités industrielles de ces deux sociétés.

Nous demandons des engagements forts du Groupe en la matière.

La direction répond qu'il n'y a pas d'inquiétude car ce sont deux sociétés qui marchent bien et que l'on ne délocalise pas comme ça des activités aussi lourdes que celles de TED.

5/ Participation + Intéressement = 4%

La CFDT intervient sur ce sujet pour demander une négociation pour augmenter ce plafond de 4% qui écrête l'intéressement ajouté à la participation.

Réponse de la direction : ce n'est pas à l'ordre du jour.

Vélizy, le 21 mai 2012

INFORMEZ-VOUS DE VOS DROITS : www.thadis.com

Coordination CGT THALES

Thales Electron Devices – 2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY ☒ www.cgthales.org