

Vélizy, le 3 juillet 2013

« **AMBITION (à 10 ans), la nouvelle vision stratégique du Groupe** », structurée par 9 chantiers, c'est la feuille de route retenue par le Comité Exécutif du Groupe sous l'autorité du PDG, M. Jean-Bernard Lévy.

« *Stratégie partagée et construction collective* », auxquelles nous invite à participer M. Jean-Bernard Lévy, lors de son exposé introductif au Comité Européen du 11 juin 2013. La CGT Thales ne peut qu'être partie prenante si le débat est libre et sans tabou avec les moyens de le déployer, à condition que les instances représentatives des salariés y soient pleinement associées et qu'au final les propositions alternatives ou complémentaires portées par les organisations syndicales, une fois évaluées, trouvent une issue concrète.

Les moyens du débat sont à conquérir et relèvent d'une dynamique à impulser : « **Mêlons-nous de nos affaires !** » : **les enjeux stratégiques et les options industrielles qui en découlent sont beaucoup trop importants pour être laissés aux seuls stratèges consacrés par le Groupe.**

Aussi, la CGT Thales invite les collectifs de salariés à se rapprocher de nos syndicats, afin de se constituer, ensemble, comme force de propositions à l'exemple du travail de réflexion porté par nos syndicats de Thales Electron Devices sur l'industrie médicale (www.imageriedavenir.fr).

J-B Lévy considère que « **le Groupe est à un moment clef, et n'a pas pris la mesure de ce qui se passait.** Nous sommes dans une course contre la montre entre une zone de croissance recouvrant 80% de la population et la baisse des débouchés dans les pays matures :

- dans les pays occidentaux, **une pression extraordinaire s'exerce sur la dépense publique** ce qui nous freine et nous ralentit, car 40% du Chiffre d'Affaires de Thales (CA) est dans la Défense et le reste principalement dans les infrastructures,
- les facteurs de croissance sont **dans les pays émergents où le Groupe est de façon surprenante, peu engagé,**
- la maîtrise et **le portefeuille technologiques de Thales sont un atout majeur.**

Pour le Groupe, ce n'est pas le même fonctionnement si le CA est en baisse ou en hausse. Aujourd'hui il stagne, et il nous faut **tout faire pour croître** afin de conserver nos atouts, nos technologies, nos emplois. Thales a la satisfaction de ses clients mais propose des devis trop chers et doit améliorer sa performance. ».

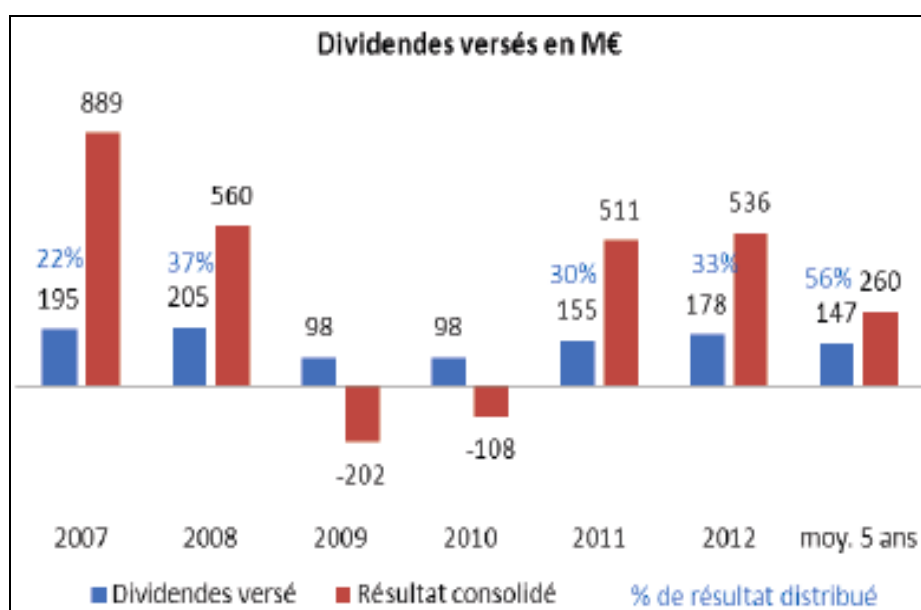
Cinq objectifs

- ❖ Niveau de **rentabilité meilleur** pour les « shareholders » (actionnaires), **sinon des décisions mauvaises pour Thales** pourraient intervenir. L'objectif est de se rapprocher de nos concurrents qui sont autour de 10%.
- ❖ Croître dans les pays émergents, la principale surprise est de constater que Thales n'a pas significativement progressé dans ces pays dans les dernières années.
- ❖ **Renforcer notre compétitivité**, Thales est apprécié pour son excellence technologique mais considéré comme cher. « L'effet Euro » n'y est pas pour rien.
- ❖ **Mettre en œuvre une vision stratégique partagée**, essentielle au développement du Groupe. Cela implique d'envisager le long terme (d'où Ambition à 10 ans) et pas seulement la somme des petites modifications. A faire partager, car le corps social de Thales est demandeur de participer, de savoir où il va.
- ❖ Dernier objectif : **Investir** : dans les embauches, la R&T et dans l'outil industriel en rénovant nos moyens de production ».

POUR LA CGT, CETTE STRATEGIE DE CROISSANCE BUTTE SUR DEUX OBSTACLES

Force est de constater que le Groupe voit son Ambition refrénée par deux contraintes :

- **Servir la rente pour espérer la liberté** d'entreprendre, c'est ce que nous impose la préservation patrimoniale de Dassault. Disons-le tout net, espérer les standards de rentabilité des compagnies US, dont la rente privée est garantie par la commande publique du Pentagone, est illusoire et ... suicidaire. Le Groupe en fait déjà plus qu'assez : sur les cinq dernières années (2008-2012) c'est 56% (734 Millions d'Euros) du résultat qui a échu aux actionnaires, y compris les années où le Groupe affichait des résultats négatifs (2009 pour 98 M. Euros de dividendes avec moins 202 M. Euros de résultat net ; 2010 pour aussi 98 M. Euros avec moins 108 M. Euros). Et en prime, une progression de 13% des dividendes versés cette année. Dans la période actuelle, **on ne peut se permettre un tel coût du capital**, qui bizarrement n'émeut pas les pourfendeurs du coût du travail. **L'argent doit aller à l'industrie et aux emplois qu'elle génère.**



Source : SECAFI – Thales Comité de Groupe – Analyses des comptes 2012

- **Les politiques d'austérité européennes qui étranglent la dépense publique et tuent la demande adressable par Thales.** A cela s'ajoute **le danger d'une déstabilisation du Groupe**, si l'Etat, cédant aux appétits privés et comme justification aux diktats du service de la dette, envisage, à l'instar d'EADS, un désengagement partiel (ou total) de sa participation dans Thales. L'Etat doit donc assumer ses responsabilités en matière de **demande utile à la population** et en tant que « stratège » afin d'orienter les ressources du Groupe vers le **développement industriel de nos territoires.**

L'EMPLOI DANS LE GROUPE :

- **Un choc de court terme, les GAE projetées**, qui certes, du fait du récent accord d'Anticipation Groupe, sont protectrices pour les salariés et nous préservent des effets néfastes de la loi dite de sécurisation de l'emploi promulguée le 14 juin, mais impactent 384 postes et rencontrent dans leurs mises en œuvre l'injonction des directions locales de se dispenser des études alternatives qui doivent être portées par les Comités d'entreprises et qui pourtant devraient être indispensables au regard des enseignements à en tirer :
 - **TED (LIS)** (Thales Electron Devices), la **suppression de l'équipe de Toulouse** (18 salariés), travaillant pour le CEA et son Laser Méga Joules **interroge sur la viabilité de l'activité à Vélizy** (48 salariés).
 - **TTS** (Thales Training Simulation), avec l'amputation de ses activités civiles au Royaume Uni, se voit à Osny, **enfermée dans ses niches militaires et centrée sur les hélicoptères (civil/mil)** et de plus doit affronter un vieillissement considérable de sa pyramide des âges démonstrative de la **carence de gestion anticipée des emplois et compétences** (GPEC). Résultat, moins 96 postes pour 30 recrutements sont prévus à échéance mi-2015.
 - **TAV**, (Thales Avionics) continue ses **transferts de lignes de production séries** de Le Haillan (série Visualisations 27 postes) et Meudon (série Calculateurs 43 CDI) vers Vendôme (+56 emplois pourvus en priorité par des salariés volontaires). La direction de TAV assure qu'ainsi « un équilibre adapté des effectifs industriels » est atteint (90% en France, 10% à Singapour).
 - **TSA**, (Thales Systèmes Aéroportés) 200 destructions d'emplois pour 50 créations, dans une filiale où l'emploi a fondu de moitié en 7 ans, cherche à résoudre la quadrature du cercle en affichant la volonté de préserver les compétences et la réactivité nécessaire pour un contrat export Rafale structurant ; là encore, **se pose la question d'une diversification des activités pour s'affranchir d'une telle dépendance**.

Déjà, d'autres GAE se profilent pour Thales Microelectronics, Thales Alenia Space, Thales Air Systems, **il est donc plus que temps de laisser se déployer la recherche d'alternatives stratégiques, économiques et industrielles fortes, alliées à une responsabilité sociale sans faille de Thales. Cela ne pourra se faire sans l'implication concrète des salariés et de leurs organisations syndicales.**

La CGT est disponible pour fédérer ces initiatives.

- **Un enjeu de moyen terme** qui exige la mise en œuvre énergique et pour le coup ambitieuse de la dimension Gestion Prévisionnelle des Emplois de l'accord Anticipation, et doit donc mobiliser des moyens budgétaires conséquents et un dialogue social intense sur le champ de la formation professionnelle, de l'analyse des métiers en dépassant l'arithmétique du plan de charge, et doit prendre en compte les impacts territoriaux en amendant les politiques d'achat par des critères de proximité et de préservation du tissu industriel local.
- **Une politique d'embauche structurée sur les enjeux de long terme**, donnant la visibilité et prenant les engagements que le déploiement du Groupe dans les zones de croissance par une implantation industrielle ne se fasse pas au détriment de nos sites industriels français et européens. La démonstration reste à faire, quand Mme Sourisse, en charge du développement international, entend accroître « l'empreinte industrielle de Thales » dans les pays dits émergents et transformer la « supply chain du Groupe » en la délocalisant. Ce qui ne sera pas sans conséquence sur les territoires et pour nos sous-traitants, et ouvrira la voie du dumping social. En effet, les nouvelles implantations une fois réalisées, et qualifiées à grands frais par les unités françaises, se voient mises en compétition sur les coûts récurrents y compris sur les affaires France où l'Etat, centré sur la compression des prix d'achats, se désintéresse de l'impact industriel désastreux.

UNE RENTREE DE TOUS LES DANGERS

La mobilisation sur les enjeux économiques et sociaux nationaux et européens est incontournable.

Les salariés de Thales seront aussi impactés, et la rentrée s'annonce bien sombre si un arrêt net et résolu n'est pas mis aux projets de régression sociale menés au nom d'une lecture patronale (et gouvernementale !) de la « compétitivité », focalisée sur la réduction sans fin du coût du travail.

En matière de retraite, de blocage des salaires, de protection sociale avec les désindexations programmées, c'est le socle même de la cohésion sociale de notre pays qui sera fracturé.

D'ores et déjà, la CGT vous appelle à vous rassembler pour faire irruption dans le champ social et économique (manifestation nationale le 10 septembre 2013).

Pour les salariés de Thales, il est vital de faire échec aux politiques « austéritaires » qui tuent la dépense publique et parapublique, donc les prises de commandes de Thales.

Combattre l'irrecevable, certes, mais aussi, ensemble soyons force de propositions pour s'attaquer concrètement et en profondeur aux logiques de rentabilité financière de court terme, qui écrasent les projets de diversifications possibles en partant du formidable patrimoine technologique du Groupe et asphyxient la créativité des salariés.