

Vélizy, le 14 janvier 2013

Le 20 décembre 2012, le Conseil d'Administration de Thales désignait Jean-Bernard LEVY comme nouveau PDG de THALES en remplacement de Luc Vigneron qui n'était à ce poste que depuis 2009.

C'est l'épilogue de plusieurs mois d'une radicalisation, tout azimut, des relations qu'elles soient sociales, économiques ou politiques.

Le type de gouvernance ainsi que les choix industriels, économiques et sociaux effectués par l'ancien PDG étaient de plus en plus contestés, tant dans la méthode autocratique, que sur le fond des orientations.

Comment ce changement est-il intervenu ?

« Retour sur image », les acteurs

- ✓ les salariés qui ont lutté,
- ✓ les trois organisations syndicales : CGT / CFDT / CFE-CGC, qui ont œuvré dans l'unité pour faire valoir l'intérêt général du Groupe et des salariés, face à l'entreprise de démolition menée par la gouvernance sortante,
- ✓ la nouvelle majorité politique aux commandes du pays, mise devant ses nouvelles responsabilités

1) Tout d'abord les salariés eux-mêmes, et en premier lieu celles et ceux qui depuis un an et demi n'ont cessé de lutter :

- **Les salariés de « Business Solutions » (Thales Services).** Leurs actions pour s'opposer à la vente de BUS ont démontré en interne comme en externe toute l'absurdité de ce choix. Cette lutte exemplaire, d'une durée de 15 mois, a mis en pleine lumière l'intransigeance et l'isolement d'une direction Thales arc-boutée sur son choix et en final incapable de faire marche arrière, qui a pris une dimension nationale avec de nombreux hommes politiques prenant fait et cause pour les salariés.
- **Les salariés de la radiologie médicale (Thales Electron Devices et Trixell).** Dès qu'ils ont appris en juin dernier que leur activité était mise en vente, une opposition massive rassemblant toutes les catégories de personnel s'est affirmée. Au bout de trois mois d'intenses actions de luttes et d'interpellations des responsables politiques locaux, régionaux et nationaux, parlementaires et ministères, la Direction du Groupe mise sous pression, et jugeant qu'elle était en train de se discréditer, a fait marche arrière en retirant son offre de vente.
- **Les salariés de Thales Avionics** qui dénoncent depuis 2009 les opérations de délocalisation des produits avioniques vers Singapour.
- **Tous les salariés en général** qui, victimes des conséquences d'une politique brutale et souvent incompréhensible, se sont opposés ou n'ont pas adhéré aux choix de la direction. Ceci a créé une scission entre la première strate de décideurs et tous les autres, managers intermédiaires compris.

2) Par l'action militante de trois organisations syndicales du Groupe : CGT, CFDT et CFE-CGC.

Lors de l'affaire de la radiologie médicale, nos trois organisations syndicales ont fait le constat que la situation dans Thales atteignait un point de non retour, confortées en cela par la décision prise par l'ancien PDG, fin juillet, de remplacer le DRH Thales par le directeur des Opérations et qu'il cumulerait les deux fonctions.

Nos trois organisations syndicales mirent en place un plan d'action avec deux objectifs :

- **combattre les choix économiques, stratégiques et sociaux et**
- **changer la gouvernance de Thales qui porte ces choix.**

Prenant acte du changement de gouvernement et par conséquent du premier actionnaire de Thales (l'Etat détient 27% des actions) nous avons rencontré, à notre demande, le cabinet du Premier Ministre, les ministères : du Travail, de la Défense, du Redressement Productif ainsi que la présidente de la Commission de Défense de l'Assemblée Nationale.

En parallèle, nos trois syndicats ont rompu toutes relations sociales avec le PDG.

Pour autant, infirmant ce que d'autres syndicats ont écrit, nous avons poursuivi les négociations en cours qui touchaient directement le personnel et nous avons signé, le 20 décembre dernier, deux accords importants qui structurent historiquement le droit social à Thales et qui concernent les retraites complémentaires ARRCO et la prorogation de l'accord sur les seniors.

A noter, dans ce difficile combat à l'issue incertaine, l'absence de la CFTC et de FO :

La CFTC, confondant responsabilité sociale et soumission au pouvoir en place, ayant pris parti pour Luc Vigneron ; ainsi que FO, bien que non représentative au niveau du Groupe, en ayant fait de même puisqu'allant jusqu'à témoigner dans une vidéo son allégeance au nouveau DRH.

3) Le changement de gouvernement.

Ce troisième facteur, conséquence du rejet des politiques antisociales de Nicolas Sarkozy, a bien sûr pesé dans l'évolution de la gouvernance de Thales. Le changement de majorité a probablement « aidé » à la prise de conscience du second actionnaire (Dassault) du caractère critique de la situation, pour le Groupe Thales.

Le changement, c'est maintenant ?

Ce changement contextuel de PDG est une chose, en la circonstance qui peut être interprété comme positif, mais ce qui à nos yeux prime par dessus tout, c'est le mandat qui lui est donné. Ce mandat, dans le système actuel, lui est donné par les actionnaires.

M. LEVY a été élu par eux le 20 décembre dernier, il a donc des comptes à leur rendre et en premier lieu aux deux actionnaires principaux (l'Etat et Dassault) qui ont toutes les décisions dans leurs mains.

Il reste que cette désignation s'est faite grâce au rapport de force mis en place par les salariés et nos trois syndicats.

Par conséquent, le mandat qui est assigné au nouveau PDG doit prendre en compte :

- l'intérêt des salariés qui composent le Groupe, leur avenir, leurs salaires, leurs conditions de travail,
- l'intérêt général, un Groupe comme Thales doit avoir ce souci d'indépendance nationale et de réponse aux besoins.

Lors de notre rencontre et prise de contact du 8 janvier avec M. Jean-Bernard LEVY, nous avons eu un bref échange sur la teneur de son premier message aux salariés où la priorité est clairement énoncée, la rentabilité :

*« L'avenir de notre Groupe dépend aussi beaucoup de sa performance économique. C'est en poursuivant sur la voie de l'amélioration de nos résultats que nous pourrions assurer dans la durée le leadership de Thales et tenir notre rang dans une compétition mondiale de plus en plus exigeante. **En nous appuyant sur les efforts déjà entrepris, et qui peuvent certainement être amplifiés, nous pourrions améliorer la rentabilité et poursuivre ainsi nos investissements et notre effort constant d'innovation dans les technologies et notre portefeuille de produits.** ».*

Sauf que nous avons pu vérifier que le théorème : croissance des profits = investissements + R&D + développement de l'offre produits, est presque toujours faux, car l'obligation de la rente actionnariale vient siphonner les ressources jusque parfois mettre en péril les activités et sacrifier le développement à moyen terme.

M. LEVY nous a assuré qu'il serait garant des équilibres et qu'il est dans son rôle de convaincre les actionnaires de l'intérêt général bien compris de Thales sur le long terme. Dont acte, nous lui avons assuré que nous serons vigilant et forces de propositions pour le développement du Groupe et le bien-être des salariés. Il nous a également dit :

- vouloir « exprimer sa volonté de restaurer le dialogue social et tourner la page »,
- vouloir donner au Groupe une nouvelle vision stratégique et la faire partager aux salariés de Thales,
- être contre le cumul de la fonction DRH et Direction des Opérations, que c'était antagonique et qu'il souhaitait redonner toute sa dimension à la fonction RH et ceci rapidement.

Nous lui avons remis un document qui, de façon succincte, aborde les sujets que nous voulons voir traités et résolus en priorité. Voir notre site : <http://cgthales.org> - dans la catégorie « la vie du groupe » - Rencontre CGT du 8 janvier 2013.

L'urgence étant d'ouvrir une **négociation en bonne et due forme d'un cadre général de politique salariale pour le Groupe** avant la fin janvier. Dans le contexte actuel, la politique salariale 2013 sera un signe important .

Cet épisode de la vie de Thales démontre que la volonté est source d'espoir et que la conjonction des forces des salariés et des syndicats peut être décisive

Dans ce sens, nous appelons les salariés avec leurs syndicats à peser sur toutes les décisions qui influent sur leur vie.

**Les Négociations Obligatoires à l'Entreprise (NOE, anciennement NAO) s'ouvrent.
Il ne faut rien lâcher et booster ces négociations par votre présence lors de celles-ci.**