

AMBITION 10 ... OU LE TROU NOIR DE L'EMPLOI !

Vélizy, le 10 mars 2014

Comité Européen du 8 janvier 2014 : trois messages et un constat
délivrés à la représentation des salariés
par le PDG, M. Jean-Bernard Lévy

1- Il considère « *le problème du dialogue social réglé par la signature d'un certain nombre d'accords, dont en France en avril 2013 l'accord d'Anticipation* » et en Europe une pratique sociale adaptée. Il entend « *instaurer et contribuer à un dialogue social riche et respectueux où chacun joue son rôle à sa place* ».



Pour la CGT : il y a loin de la perception du siège aux réalités locales, où le respect tant de l'esprit que de la lettre des accords est en cause. De nombreuses filiales s'exonèrent de leurs applications, tant dans l'esprit que dans la lettre. A se demander si dès qu'un accord est conclu, les DRH locaux reçoivent la formation pour les contourner !

Plus particulièrement pour l'accord d'Anticipation Groupe, la mise en œuvre de la GPEC reste, à de rares exceptions près, confisquée par les Directions, et préemptée par des considérations de marché de court terme, quant à la responsabilité territoriale de Thales, au-delà des chartes, elle s'évanouit devant la politique du moins coûtant qu'impose la direction des Achats. Le recours aux GAE est sujet à des interprétations sortant du cadre de l'accord. Le point dur reste le peu de cas, voire le mépris avec lequel, les directions opérationnelles considèrent les propositions industrielles et économiques alternatives portées par les représentants des salariés. Ces comportements altèrent la confiance nécessaire à la maîtrise de l'accord et à terme le décrédibilisent.

2- Il se félicite que l'année 2013 fut aussi l'année de « *l'élaboration d'une vision stratégique, Ambition 10, en y associant largement les managers sur une durée de 6 mois* ». Celle-ci « *s'appuie sur une mission (trois piliers : croissance, compétitivité dont la profitabilité n'est pas la seule dimension, développement des talents) et des valeurs* ». Il s'agit « *d'un projet permettant de rassembler, un socle de référence, et aussi d'être plus heureux dans notre vie professionnelle* » (!)

Cette vision de l'entreprise, aujourd'hui, semble auréolée de noblesse, pour autant elle est ternie par le fait qu'à aucun niveau les représentants du personnel, leurs instances n'ont à aucun moment été associés à cette réflexion et ceci en dépit des obligations légales.



Sans doute alerté (?) par nos multiples interventions quant à la dégradation des conditions de travail, conséquence de réorganisations récurrentes et autoritaires, J-B Lévy nous annonce que l'année 2014 verra, « *décision partagée avec le Conseil d'Administration, le lancement d'une politique de responsabilité sociale (RSE)* ».

Par notamment la mise en place d'indicateurs de RSE dans la gestion qui seront discutés avec les principaux cadres français puis des autres pays. »

Cette décision nous renseigne sur les limites prédéfinies de l'exercice du dialogue social ; car définir des critères de responsabilité sociale dans l'entre soi élitare, là où pourtant l'on touche au cœur des politiques sociales, est voué à l'échec.

3- Il considère que Thales est au centre des enjeux politiques, où « *nous vivons notre rôle sociétal autour de deux besoins des populations : la sécurité et la croissance des infrastructures, notamment en matière d'urbanisation, de transports, etc. Si nous en avons une bonne perception, encore faut-il faire l'explication de ce rôle sociétal* ».

La CGT ne peut que se féliciter que la vocation sociétale de Thales soit mise en avant par son PDG dans sa dimension de réponses aux besoins des populations. Nous pouvons d'autant plus abonder dans ce sens que la CGT du Groupe Thales porte cette approche depuis les années 90, notamment lors des élections des représentants des salariés au Conseil d'Administration. Reste que cela implique des politiques d'investissement de long terme, respectueuses des décideurs publics légitimes. Cela veut dire Thales à l'écoute des besoins sociétaux et non les fonds publics au service de la rente patrimoniale des actionnaires privés.

J-B Lévy constate que « De fait le modèle, où 40% de notre activité sur les marchés militaires occidentaux comme base pour nos technologies et support à nos exportations, ce modèle est de moins en moins évident et marche de moins en moins bien. D'où, il nous faut réfléchir à mettre en place des offres industrielles spécifiques à l'Asie, l'Afrique, l'Amérique Latine qui veulent leurs propres équipements, ne se contentent plus de bénéficier d'effet d'échelles de systèmes mis au point pour d'autres et veulent leurs industries. » « En 2014, sur la base d'un carnet de commandes encore solide, il faudra développer de nouvelles offres dans ce nouveau cadre ; »

Nous faisons le même constat mais avec plus d'antériorité sur les limites du modèle de croissance du Groupe tiré par le militaire, d'où notre proposition d'exploiter avec plus de détermination les ressources du portefeuille technologique du Groupe et d'investir avec détermination les applications civiles en se libérant des obligations de retour sur investissement de court terme. C'est cette approche qui nous conduit depuis près de deux ans à militer pour que Thales construise une nouvelle verticale de croissance interne dans les industries médicales, laquelle ne partirait pas de rien et viendrait consolider les engagements pris de se maintenir et monter dans la chaîne de valeur de nos activités d'imagerie médicale.

Le « marché » de l'équipement médical en France se situe à hauteur de 18 milliard d'euros, financé par la Sécurité Sociale, quasi intégralement couvert par des groupes américains et allemands.

La responsabilité sociale de Thales pourrait dans ce domaine se conjuguer à la création de nombreux emplois. Nous militons pour qu'enfin Thales fasse ces choix.

Thales se vante de ses résultats restaurés, un cours de Bourse valorisé à 46 euros qui permet à Dassault de maximiser son patrimoine et décide donc d'augmenter les dividendes par action de 27% ! Soit 205 744 500 (actions) * 1,12€ (dividende) = 230 433 840 €.

(Nombre d'actions mars 2014 – chiffre Boursorama)



Au moment où le pacte de responsabilité nationale est convoqué par la Présidence de la République pour détruire les constructions sociales solidaires issues du Programme du Conseil National de la Résistance, n'y aurait-il pas là les ressources nécessaires pour un pacte de responsabilité thalésien : Développement international solidaire et ré-industrialisation en France et en Europe sur la base de nos richesses technologiques et de la créativité de ses salariés.

La mutation vers les pays émergents, qui réclament à juste titre la maîtrise des moyens industriels de leur développement, doit trouver en France et en Europe des relais de croissance et d'emplois, et là, force est de constater que l'on nous propose au mieux une gestion au fil de l'eau de la décroissance avec des amortisseurs sociaux plus ou moins conséquents.

De fait, la stratégie « Ambition 10 » présente en son cœur, un trou noir, celui de l'emploi

L'intervention des salariés est plus que jamais nécessaire à Thales aussi pour peser sur les choix effectués et aider à ce que les paroles se transforment en actes.

Ceux qui ont lutté récemment pour de meilleures politiques salariales ont montré le bon chemin.

La CGT, à tous les niveaux, prend ses responsabilités !

2 journées d'actions vont avoir lieu dans les semaines à venir :

- **Le 18 mars** : à l'appel de la CGT, FO, FSU et Solidaires pour la défense de l'emploi, des salaires et de la protection sociale.
- **Le 4 avril** : à l'initiative de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) contre les plans d'austérité et pour défendre en Europe, et donc en France aussi, l'industrie.

**Ne soyons pas résignés, retrouvons l'optimisme par l'action !
Participons à ces actions.**