



Les vrais garants des intérêts de l'entreprise et du personnel, c'est nous, les salariés, tous ensemble

Gennevilliers le 16 juin 2014

Il a suffi des négociations salariales pour mesurer qu'Ambition 10 n'était pas fait pour le personnel mais pour les dividendes des actionnaires.

Moins de 3% pour les salaires (primes variables incluses); +27% pour les actionnaires. Tout cela au nom du besoin d'avoir une politique salariale responsable!

Il a suffi de quelques semaines supplémentaires pour que l'annonce du transfert de DPS à Vélizy confirme qu'Ambition 10 n'avait été construit ni avec, ni pour le personnel.

Là encore le prétexte d'un intérêt supérieur de l'entreprise ne convainc personne! La seule chose ici garantie est l'ouverture d'une ANPE au sein de l'établissement et un risque de rétrécissement du champ d'activité de TCS. La seule obsession de la direction est d'en finir au plus vite, de pouvoir ouvrir avant l'été son antenne emploi sous l'enseigne "Espace Métiers".

Dans tous les domaines, la direction a élevé la culture du déni des malaises et problèmes sociaux en principe fondamental de management.

Y compris quand la santé et la vie des personnels sont en jeu.

Depuis de long mois, le personnel attend que la clarté soit faite sur le suicide d'un de nos collègues à HTE.

=> La famille continue d'agir pour faire valoir la vérité.

=> Dès les 1ers jours, la CGT n'a eu de cesse d'appeler la direction à la raison. Aujourd'hui comme hier, nous ne présageons de rien. Nous considérons simplement que la famille, les salariés de l'établissement ont droit à cette vérité. (Cf. notre lettre ouverte du 12/11/13)

=> Depuis le début, la direction est hélas plus soucieuse d' "étouffer l'affaire" que de faire ce travail d'introspection.

De : [REDACTED]
Envoyé : jeudi 5 juin 2014 18:00
À : [REDACTED]
Objet : Affichage du rapport Catéis.

Extrait du mail de la direction
au secrétaire du CHSCT

Monsieur le secrétaire du CHSCT,

Je fais suite à votre déclaration lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 3 juin dernier.

Nous nous opposons à ce que des éléments portant préjudice et mettant en cause tant l'image de la société que l'intégrité de nos salariés, soient affichés sur les panneaux syndicaux de l'établissement. En effet, cela peut avoir des incidences fortement dommageables sur notre business actuel et futur.

Aussi nous faisons appel à votre sens des responsabilités et vous invitons à la plus grande diligence sur ce point.

Nous vous demandons de tenir compte de cela dans l'affichage que vous envisagez.

Cordialement.

Jusqu'où la direction est-elle prête à nier les faits et tourner le dos aux besoins d'honnêteté et de vérité ?

A l'occasion de la remise du rapport d'expertise sur le service "AEP" du cabinet CATEIS, la direction est intervenue auprès du CHSCT afin qu'il autocensure son expression en direction du personnel. La CGT s'est refusée à cette mascarade.

C'est pourquoi la motion du CHSCT que vous pouvez consulter dans sa version censurée sur certains panneaux syndicaux ne figure pas sur ceux de la CGT.

Censure inacceptable

L'acte de censure de la direction est doublement inacceptable au regard de l'indépendance dont doivent bénéficier les élus du CHSCT et plus encore par rapport à la réflexion que l'expert invite à explorer. La motion non censurée du CHSCT reprend cette réflexion et interroge :

"La pression sur les résultats peut entraîner quant à elle un conflit de valeur: faut-il livrer quelque chose d'exact ou faire un rapport de complaisance pour satisfaire un client?"

Pour mesurer en quoi l'interrogation proposée par l'expert et le CHSCT est pertinente pour comprendre certaines sources possibles du mal vivre et de la souffrance au travail, rappelons-nous ce que disait le philosophe Georges Canguilhem: " *Je me porte bien dans la mesure où je suis capable de porter la responsabilité de mes actes*".

La recherche de la rentabilité financière est-elle au-dessus du besoin d'éthique et de responsabilité professionnelle ?

Le débat que cherche à censurer la direction porte de fait aussi sur la sincérité du rapport qu'elle entend nouer avec nos clients.

- Jusqu'où est-elle prête à exiger des salariés qu'ils masquent certaines réalités, difficultés ou limites techniques rencontrés à l'occasion du développement ou de la production ?
- Préfère-t-elle le risque d'un client pouvant par lui-même se découvrir trompé sur la qualité du produit ou du service à des relations de confiance construites sur l'honnêteté technique et commerciale?
- Cherche-t-elle à ce que celui qui a la responsabilité technique prenne à son compte des décisions qui ne sont pas de son ressort afin de se couvrir en cas de problèmes de responsabilités juridiques et sociales?

La CGT appelle aujourd'hui les salariés à construire ensemble un autre projet d'entreprise en investissant dans le syndicalisme.

Nous avons devant nous la question salariale

La direction de Thales passe sans scrupule d'un discours prônant la rigueur salariale à des éloges à la distribution de la rentabilité financière aux actionnaires et marchés financiers. Elle ergote sans fin sur la qualité et la transparence de son management salarial en contradiction totale avec ses actes.

La fameuse loi Sarkozy qui oblige la direction à négocier "le partage des profits peut permettre aux personnels d'aller chercher une petite compensation à l'écart de 24 points d'augmentation de revenu qui caractérise la différence entre ceux qui produisent l'activité et ceux qui empochent les bénéficiaires. Tous les syndicats ont d'ailleurs exigé l'application de cette loi, donc l'ouverture de négociations, même si cela ne permettra pas de rétablir réellement l'équilibre, car il n'y a aucune raison à ne pas vouloir arracher une prime de vacances.

Plus encore, les salariés ont l'occasion de se rappeler aux souvenirs de la direction!

Chaque salarié peut désormais mesurer qu'il y a bien moyen d'aller largement au-delà des 3% d'augmentation comme le proposait la CGT sur la base d'une 1ère consultation qui indiquait des exigences plus près de 5% que de 3%.

Au vu du pactole récupéré systématiquement chaque année par les actionnaires, **il y a de quoi reconstruire en profondeur la politique salariale dans laquelle de moins en moins de salariés se retrouvent.**

- ⇒ La CGT propose d'utiliser les résultats qualitatifs de l'enquête salariale unitaire (cf. tract CGT du 5 juin) comme base de réflexion à l'établissement d'une plate-forme revendicative pour une politique salariale alternative fondée sur la reconstruction des grilles de classifications.

Nous avons devant nous le devoir de vérité dû à notre camarade décédé, à sa famille, à ses collègues et à l'ensemble des salariés de Thales.

Au vu du rapport de CATEIS, il est évident qu'il faut amener la direction à ne plus ergoter sur la qualité de vie au travail. Il faut l'amener à revenir au respect des engagements professionnels et des personnes. Les années 80 ont vu les impératifs financiers prendre le dessus sur les impératifs d'un travail de qualité. Aujourd'hui, trop souvent, le travail ne peut plus se faire dans les conditions de budgets, de délais, de moyens et de rigueur nécessaires.

- ⇒ **Il faut réhabiliter le travail réel, ramener les indicateurs financiers à leur juste mesure: des éléments pour décider des moyens du travail; pas des objectifs en soit! C'est d'ailleurs l'enjeu de fond de cet inadmissible transfert de DPS!**

Nous avons devant nous la perspective que la plupart des salariés de DPS se perçoivent comme des demandeurs d'emplois d'ici quelques temps au cœur même de l'établissement, au quotidien, à côté de nous

Une course de vitesse est donc engagée. Il devient urgent que les organisations syndicales donnent aux salariés de DPS les moyens d'exprimer fermement leur refus de ce transfert. Et il devient tout aussi important à ce que les salariés des autres activités puissent exprimer leur solidarité active. Car une entreprise comme la nôtre gagne toujours à avoir un large champ d'activités complémentaires pour gérer ses cycles industriels.

- ⇒ **Lors de la dernière réunion avec les personnels de DPS, l'idée d'un référendum des personnels concernés a été avancée. Pour la CGT, il y a urgence à ce que les organisations syndicales l'organisent.**
- ⇒ **Plutôt que d'être transformés en demandeurs d'emploi, les salariés doivent pouvoir mettre en œuvre leurs capacités pour assurer l'avenir de leurs activités.** La CGT propose d'ouvrir le débat sur la stratégie de TCS et plus largement Thales, dans les domaines de DPS.

La direction de Thales est bien souvent trop aveuglée par l'exigence de rentabilité financière pour pouvoir prétendre porter une stratégie conforme à l'intérêt durable de l'entreprise et au-delà, de l'intérêt du pays, à développer leur potentiel industriel.

Dans sa communication mensuelle, la direction de TCS annonce avec fierté qu'elle a décidé d'investir dans la technologie du nitrure de gallium pour les activités radio.

Oui cette technologie ouvre de nouvelles perspectives coté hardware. Au niveau de la Radio tout d'abord. Mais pas seulement. Elle ouvre aussi de nouvelles perspectives pour les activités sur les alimentations; donc pour une reconstitution d'un potentiel d'étude et de production dans un domaine qui a été réduit considérablement à TCS et plus largement à Thales.

Mais ce n'est pas à la direction que la CGT réservera ses félicitations. C'est au personnel de TRT, le centre de recherche du groupe, qui à la fin des années 2000 a dû et su résister à la direction qui voulait abandonner la recherche sur cette technologie au nom de considérations financières!

Rajoutons que sur un tel sujet, **Thales, qui a su développé cette technologie prometteuse, a une responsabilité qui dépasse largement le périmètre du groupe.** Et cela d'autant qu'il a pu s'appuyer des années durant sur la recherche publique et sur les financements de la DGA.

Nous avons toujours en tête l'affaire de la découverte en 1988 du Spin de l'électron dans le cadre d'une recherche menée avec le CNRS au centre de recherche du groupe. Ni la recherche publique, ni le groupe n'ont alors jugé nécessaire d'examiner comment et qui en France ou en Europe pouvait développer cette technologie ! En 2007, la découverte valut le prix Nobel à Albert Fert en 2007 et la direction a pu alors mesurer ce qu'elle avait gâché pour elle et l'industrie française!

- ⇒ On ne peut accepter que sans cesse de tels gâchis se reproduisent parce que les groupes français comme Thales gèrent leur technologie dans le seul cadre de leur petit pré-carré, sans souci des défis posés au pays!

Le travail de recherche, de développement technologique appartient aux salariés avant d'appartenir aux actionnaires !

Le nitrure de Gallium intéresse les industriels de l'automobile pour la voiture électrique, en fait pour toutes les activités d'électronique de puissance, mais aussi, par ses propriétés dans le domaine des LED, pour l'éclairage public et domestique. Les possibilités de réduire la consommation électrique par cette technologie sont en effet considérables!

En mai dernier, le **département de l'énergie des États-Unis (DoE)** annonçait qu'il allait destiner **70 millions de dollars à la recherche** sur l'étude du nitrure de gallium et de ses applications.

La vocation de Thales n'est sans doute pas de couvrir l'ensemble de ces champs d'activité. Mais dans une période où la compétitivité de la France fait débat, il est de la responsabilité du groupe de participer à la diffusion de cette technologie dans le tissu industriel français et européen !

Thales et EADS Gb ont créé une Joint-Venture de 300 personnes qui produit des composants de nitrure de Gallium pour les besoins de l'aéronautique et l'industrie militaire. C'est un des éléments qui peut participer à la structuration de cette filière au niveau français ou européen.

Imagerie médicale

Lors du CCE du 13/01/14, la CGT a demandé à la direction la réponse, qu'elle s'était engagée à donner, concernant l'engagement du groupe sur le développement de l'imagerie médicale et les services associés (cf. tract CGT du 25 février). Nous sommes toujours en attente d'une réponse ...

A travers ces dossiers, les salaires, DPS, le suicide d'un collègue, le nitrure de Gallium, l'imagerie médicale, nous mesurons tous combien en tant que salariés nous sommes au cœur des défis posés à l'entreprise et à la société.

La CGT propose que le syndicalisme soit le levier pour que les salariés :

- **Soient reconnus dans leur qualification**
- **Puissent être engagés professionnellement tout en étant responsables socialement**
- **Vivent bien leur travail et que leur travail serve aux besoins sociaux et de développement**

Rejoignez-nous, Travaillez avec nous, syndiquez-vous.

Plus nous serons nombreux à porter ces objectifs, plus vite nous nous réapproprierons notre travail, son sens, son efficacité, les richesses créées et l'entreprise.

Plus que jamais, se syndiquer apparaît comme l'acte naturel, légitime et nécessaire pour faire valoir sereinement mais fermement ses intérêts de salarié.

Bulletin de syndicalisation ou de contact

NOM :

Prénom :

Téléphone :

Service :

A retourner à tcs.genevilliers.cgthales@gmail.com

