



Le + THALES

Levallois, le 26 janvier 2010

Une réorganisation... ... à cache cash !

Un peu d'histoire :

Il y a encore une douzaine d'années, sur les lieux de travail des entreprises françaises, tous les salariés se retrouvaient dans un collectif de travail où chacun trouvait sa place, se sentait respecté, quels que soient le métier exercé, la compétence développée, ou le niveau hiérarchique.

L'arrivée des actionnaires "non industriels" dans la gestion des affaires, des financiers qui remplacent les industriels, l'hémorragie continue des emplois, les délocalisations ainsi que l'émergence économique des pays asiatiques, ont engendré des changements pernicioseux créant un climat d'incertitude réelle. Les entreprises sont devenues une jungle individualiste perdant tout esprit d'équipe, de force et de créativité.

Un tableau de bord tout au vert est bien plus tendance que de simples problématiques techniques ou industrielles !

Zoom sur Thales :

Dans ce contexte, le groupe Thales est à la croisée des chemins ; il se cherche ; il attend d'être en mesure d'adhérer à une organisation trop longue à se définir.

Les anciens n'y retrouvent plus l'excellence collective technique et industrielle qui les avaient stimulés et motivés durant des années. Les plus jeunes n'imaginent plus leur avenir dans ce groupe sans stratégie lisible.

La démotivation :

Elle gagne toutes les couches du personnel, de l'ouvrier aux cadres, y compris aux dirigeants, toutes les tranches d'âge, du plus jeune au plus vieux.

Tous ont eu le temps de prendre conscience, un peu tard parfois, qu'il existe, à côté du travail, une autre vie à l'extérieur : la famille, les amis, les associations, ...

Notre Président a-t-il vraiment conscience que toutes ces interrogations prennent le pas sur le travail, et que ses cadres ne croient plus en leur avenir chez Thales ?

Un constat glacial et une dure réalité :

Malgré l'annonce de la réorganisation de Thales par son Président, force est de constater que le groupe semble être complètement désorganisé, nageant dans un flou et une confusion jamais connue à ce jour.

Comment remotiver et faire adhérer le personnel sans autre forme de communication, à une logique dite "de pays" !

Des perspectives inquiétantes :

Plus inquiétant, plus grave encore, la démotivation naissante s'étend, pour la première fois, jusqu'aux cadres dirigeants. Il suffit de constater les départs précipités du jour au lendemain, et, pour d'autres, des responsabilités réduites au minimum.

Après la dégradation de la politique voyage qui a visé essentiellement les forces commerciales, ce sont désormais ses cadres supérieurs que notre Président a décidé de brimer au travers de mesures vexatoires, comme les voitures de fonction, et ce sans réelles économies.

Ceci n'est qu'un début, notre PDG attaque-t-il le haut de la hiérarchie pour mieux ensuite pouvoir descendre vers tous les autres niveaux ?

Comme le laisse entendre la rumeur, compte-t-il trouver 1,3 milliards d'économie par la limitation des forfaits des téléphones portables, par la diminution de la participation de la Direction au restaurant d'entreprise, par le rabais des subventions au CE, par une baisse des revenus variables obtenus au travers d'objectifs inatteignables, par une politique salariale insignifiante, par des suppressions d'emploi, par des délocalisations, ... ?

Cette Direction souhaite-t-elle faire fuir ses forces vives ?

Nos concurrents sont tout prêts à les accueillir, avec leurs compétences, et surtout avec leurs carnets d'adresses. Les chasseurs de têtes sont même déjà à l'œuvre !

Le groupe y survivra-t-il ?

Un projet non lisible :

Ce projet ne nous semble pas abouti, et soulève beaucoup de questions auxquelles nos dirigeants ne sont pas en capacité de répondre...

Quel est le projet de notre PDG pour le groupe ? Un management basé sur la peur et le stress qui risque de nous entraîner vers un syndrome à la France Télécom ?

Quelle feuille de route l'Etat et le groupe Dassault ont-ils donnée à notre Président ? Cash et dividende, ou avenir industriel : quelle est sa priorité ?

Un projet à expliquer :

Il faut que le Président soit et présent et convaincant, s'il veut gagner l'adhésion des cadres et du groupe à son organisation, à son projet, tant qu'il en est encore temps.

A trop ne vouloir que du cash et du dividende, ce projet deviendrait vite perdant-perdant aussi bien pour le collectif, les actionnaires, l'Etat, Dassault et les salariés.

Il lui faudra vraiment nous prouver que cette réorganisation assurera la pérennité et la croissance du Groupe THALES et donc l'emploi des milliers de familles qui dépendent de ses décisions.

Mettons réellement tout en œuvre pour développer Thales et l'emploi dans le Groupe

**Si vous vous retrouvez dans nos propositions et dans nos positions,
rejoignez le syndicat qui défend tous les salariés,**

... rejoignez la CFE-CGC !

Dernière minute :

Selon le quotidien La Tribune du 26 janvier, les administrateurs Dassault Aviation auraient refusé en Conseil d'administration le projet de budget 2010 présenté par notre Président, le jugeant pas assez ambitieux...

Ce qui risque encore d'aggraver la situation et les inquiétudes que nous vous présentons !