

Thales, le 2 février 2017

Le PDG de Thales accorde un entretien à SUPPer sur les NAO



SUPPer : Monsieur CAINE, bonjour. Vous avez décidé de durcir en 2017 la politique de « modération salariale » de Thales déjà en place depuis maintenant 15 ans. Est-ce que Thales va mal ?

Patrice CAINE : Bonjour à vous ! Permettez-moi de commencer par vous dire que je m'intéresse beaucoup à SUPPer dont j'apprécie particulièrement le franc parler. Avec vous, je sais que je peux m'exprimer sans langue de bois.

Non, Thales ne va pas mal. Thales va même très bien, je peux vous le dire ! Tous nos indicateurs économiques sont au vert et l'action Thales évolue à un niveau historique. J'ajoute que Thales crée des emplois car nous recrutons massivement dans tous les domaines.

SUPPer : Les salariés éprouvent des difficultés à comprendre que les performances accomplies ne se retrouvent pas dans la politique salariale. Ils constatent même qu'au cours des 5 années passées, plus les résultats sont bons et plus la politique salariale se dégrade. Qu'avez-vous à leur dire pour les éclairer ?

PC : Je vous remercie beaucoup pour cette question car j'ai rarement l'occasion d'y répondre. La rémunération à Thales, comprenez par-là l'ensemble des salaires et des primes versées, est probablement l'une des choses les moins bien comprises par les exploités, pardon, je voulais dire les salariés !

SUPPer : Vous êtes pardonné. Nous savons que dans les hautes sphères, les dirigeants ont leur propre jargon pour désigner celles et

ceux desquels ils tirent leur richesse et leur pouvoir.

PC : Tout à fait. Je constate qu'on vous a bien renseignés ! Je poursuis, donc. Au fond, le principe général suivi par Thales est toujours le même. La rémunération est le reflet de la pression exercée sur les dirigeants du groupe. Dit autrement et appliqué à Thales, le Conseil d'Administration que je préside redistribue l'argent du Groupe en fonction de la pression qu'exercent sur nous les différents acteurs. Il n'y a d'ailleurs rien d'original à cela, nos concurrents font la même chose chez eux.

De cette manière, à force de harcèlement et d'intimidation sur les membres du CA de Thales et moi-même, les actionnaires, dont je fais partie, obtiennent des avantages exorbitants ! Ils réclament une hausse des dividendes à un rythme supérieur à la croissance du Groupe. Ils exigent de se faire verser un acompte sur dividendes 6 mois avant qu'ils soient votés lors de l'assemblée générale des actionnaires à la mi-mai ! Etonnant, non ?

SUPPer : Cela ressemble à vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué, non ?

PC : Ça y ressemble beaucoup, en effet.

SUPPer : Monsieur CAINE, vous nous avez expliqué pourquoi vous donnez tant aux actionnaires, indépendamment des performances de Thales. Mais pourquoi donnez-vous si peu aux salariés ?

PC : Pourquoi donnerais-je plus aux exploités, pardon, aux salariés ? J'ai si peu de pressions de leur part. Tant qu'ils continuent de faire leur travail pour Thales, ils ne me donnent aucune raison de les payer plus. Souvenez-vous que je paye en fonction de la pression et de rien d'autre !

SUPPer : Mais Monsieur CAINE, en réunion de NAO, les DRH des entités ne donnent que des arguments économiques. Il y a toujours un indicateur qui va moins bien que les autres et qui leur interdit de satisfaire nos revendications. Et quand tous les indicateurs sont enfin bons, il y a soudain une entité Thales qui ne va pas bien et avec laquelle il faut faire jouer la « solidarité intragroupe ».

PC : (grands éclats de rires)
Et vous les croyez ?
Décidément, ce sont de très bons acteurs ! Ils vous ont même fait le coup de la solidarité intragroupe, à Thales (grands éclats de rire) ? Quand vous me rapportez ça, je vois que j'ai bien fait de ne pas redresser trop rapidement ces entités sinon ces DRH ne sauraient plus quoi vous dire !

SUPPer : Pouvez-vous être plus clair, Monsieur CAINE ?

PC : Je vous dois bien cela, mon cher SUPPer. Comprenez qu'il est toujours utile pour un groupe comme Thales de garder en difficulté une ou plusieurs de ses entités à condition de maintenir leurs pertes à un niveau relativement faible. Cela permet ensuite de faire pression à la baisse sur les salaires des entités plus performantes en invoquant cette tactique de « solidarité intragroupe ». L'économie faite sur les salaires à l'échelle du Groupe compense largement les déficits de ces entités. Ce n'est pas très joli mais c'est efficace, croyez moi.

SUPPer : Est-ce que les actionnaires contribuent eux aussi à la solidarité intragroupe ?

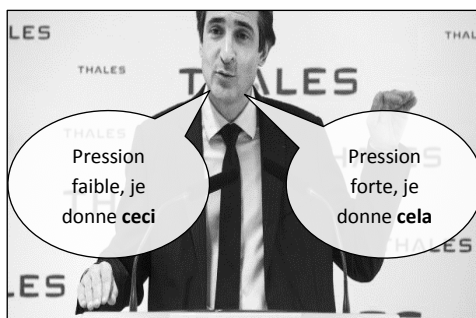
PC : Vous parlez sérieusement (rires) ? C'est une solidarité entre les salariés de Thales, uniquement.

SUPPer : Que faudrait-il pour que les salariés puissent enfin être reconnus à la hauteur de leurs performances ? Comment satisfaire leurs revendications ?

PC : Je vous ai donné la réponse toute à l'heure. Quand je sentirai une pression plus forte des

exploités, pardon, des salariés, alors je serai contraint de leur en donner plus. Pour le moment, moins on me presse et moins j'ouvre le robinet. Je le fermerai peut-être un jour ! Si quelques gouttes suffisent, pourquoi donner plus ? Voilà ce qui m'importe.

SUPPer : Mais les arguments économiques des DRH, que faut-il en faire ?



PC : Votre question appelle une réponse digne de Jean-Marie BIGARD mais je préfère éviter de faire dans le vulgaire. Les DRH ont recours aux facteurs économiques parce que ça fait savant et que ça donne un vernis scientifique à leurs chiffres.

Mais ne vous leurrez par, cher SUPPer, les DRH n'appliquent que la politique salariale définie au siège de Thales. Celle-ci est dimensionnée pour verser le minimum nécessaire aux exploités, pardon, aux salariés afin que nos clients soient livrés à l'heure. Point. Les DRH servent à détourner votre attention de ce qui détermine 99% de la politique salariale : la pression.

SUPPer : Certains DRH affirment parfois qu'on travaille à Thales plus par passion que pour un revenu, sous-entendant que l'argent n'a qu'un intérêt très relatif.

PC : Permettez-moi de vous dire que je trouve cela assez insultant pour ma fonction. Je suis le président d'un grand groupe industriel coté en bourse et non d'une association « loi 1901 » ! Un peu de respect, tout de même.

SUPPer : Monsieur CAINE, il se fait tard et vous êtes attendu à un cocktail. Merci d'avoir répondu à nos questions.

PC : Merci à vous pour cet entretien qui m'a donné un peu soif, j'en conviens. Au plaisir de se revoir prochainement pour un nouvel échange sans langue de bois. Et au fait, juste entre nous, n'y allez pas trop fort avec la pression sur le Conseil d'Administration, je tiens beaucoup à ma place (clin d'œil) !

Note explicative de SUPPer :

si cet entretien est une pure invention, les faits dénoncés sont, eux, parfaitement réels.