

**Les membres du Conseil  
d'Administration de Thales :**  
Madame Laurence Brosetta  
Monsieur Patrice Caine  
Madame Delphine D'Amarzit  
Monsieur Charles Edelstenne  
Monsieur Bernard Fontana  
Madame Anne-Marie Hunot-Schmit  
Monsieur Philippe Knoche  
Monsieur Philippe Lépinay  
Madame Armelle De Madre  
Monsieur Emmanuel Moulin  
Madame Frédérique Saint  
Monsieur Loïk Segalen  
Madame Anne-Claire Taittinger  
Madame Ann Taylor  
Monsieur Eric Trappier  
Madame Marie-Françoise Walbaum

Rungis, le 16 avril 2021

**Objet : lettre ouverte sur la situation préoccupante du dialogue social dans Thales.**

Mesdames et Messieurs les administrateurs,

Notre organisation syndicale se voit dans l'obligation de s'adresser directement à vous pour vous alerter sur la dégradation inédite et de grande ampleur du dialogue social dans Thales.

En effet, nos interlocuteurs représentant l'employeur (DRH Groupe, DRH France, DRH des sociétés du Groupe, etc.) nous apparaissent comme étant de plus en plus dépourvus de toute marge de manœuvre en raison d'une verticalité excessive dans le fonctionnement du Groupe. Cela réduit le dialogue social à un monologue de l'employeur dans lequel les représentants des salariés sont cantonnés à un rôle de spectateur et servent de caution morale à une politique sociale essentiellement constituée de reculs sociaux.

Par exemple, quel est le bon interlocuteur en matière de politique salariale, ou plutôt, qui décide de la politique salariale ? Quand cette question a été posée aux DRH des sociétés lors des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), ceux-ci ont répondu que c'est le Groupe. Et quand la même question a été posée au PDG de Thales par un membre de notre organisation lors d'une visite sur le site de Brest, il a répondu que c'est décidé au niveau des sociétés !

Humour patronal ou tentative d'entrave au dialogue social ? Ce n'est pas à nous de répondre mais cet épisode illustre très bien le fond du problème du dialogue social dans Thales aujourd'hui : **comment dialoguer quand le véritable interlocuteur est inaccessible ?**

Sans réponse satisfaisante à ce jour, nous avons entrepris de remonter un à un les échelons hiérarchiques, considérant que si l'interlocuteur de niveau de responsabilité N ne peut rien pour nous, il convient alors de passer au niveau N+1, au besoin jusqu'au Conseil d'Administration.

Nous appelons donc le Conseil d'Administration de Thales à **impulser un dialogue social transparent dans lequel les interlocuteurs des représentants des salariés seraient investis d'un réel pouvoir de décision sur chaque sujet traité**. Nous demandons que ce point essentiel soit traité en priorité dans la politique sociale de Thales à l'occasion de l'arrivée du nouveau DRH Groupe, Monsieur Clément De Villepin.

D'une manière plus générale, nous souhaitons une prise de conscience et des actions de votre part afin de redonner confiance aux salariés et aux organisations syndicales qui les représentent.

Les résultats financiers de 2020 montrent que le navire Thales a plutôt bien vécu la tempête COVID-19. Nous pouvons en être fiers car cela est le fruit du travail accompli ces dernières années et des promesses de nouveaux contrats porteurs de projets innovants. **Pour autant, le malaise croissant des salariés du Groupe n'a jamais été aussi fort et fait peser des risques réels sur l'exécution des futurs contrats.**

La crise sanitaire a impacté directement Thales en mars 2020. Cela a mis un coup d'arrêt brutal à la grande majorité des activités du Groupe puis, au bout d'un mois, l'activité a progressivement repris dans les sites. Certes, il y a eu un accord Groupe pour définir les grandes lignes de cette reprise d'activité. Mais il y a eu aussi, et surtout, une coopération intense et très étroite entre les directions des sites et les Comités Sociaux et Economiques (CSE) locaux pour trouver collectivement les meilleures solutions et apprendre à travailler avec cette nouvelle contrainte. Le résultat a été globalement satisfaisant en permettant une reprise d'activité efficace et rapide en limitant le nombre de salariés en chômage partiel.

Cet exemple montre qu'avec un fonctionnement moins vertical, les directions locales disposent enfin de marges de manœuvres et alors un dialogue social constructif se met rapidement en place avec des résultats bénéfiques pour tous, salariés et direction.

Mais, en dépit de cette reprise d'activité, nous avons constaté un durcissement inédit des conditions de travail imposé, notamment, par le protocole sanitaire en entreprise comme le port permanent du masque, la réduction de capacité d'accueil des salles de réunions, la prise des repas au restaurant d'entreprise ou par ses propres moyens, sans parler d'un stress nouveau lié au risque de contamination par des collègues, des clients, des fournisseurs ou des visiteurs. Bien sûr, le télétravail a répondu en partie à ces nouvelles contraintes mais pas dans tous les cas. En effet, selon le nombre de jours en télétravail et la qualité du poste de travail créé au domicile du salarié, les situations varient beaucoup en fonction du salarié. Cela fait du télétravail une vraie solution pour certains et un nouveau problème pour d'autres, par exemple dans la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Toujours sur le terrain du télétravail, alors que le gouvernement venait d'annoncer de nouvelles directives rendant obligatoire le recours massif au télétravail, le PDG de Thales a semé un grand trouble chez les salariés en annonçant presque aussitôt sa décision de passer outre ! Cela a donné l'impression que Thales s'estime au-dessus des lois et n'aurait pas à se plier aux mêmes règles que les autres, y compris dans le domaine sanitaire ! Cela a porté atteinte à l'image du Groupe auprès de ses salariés, mais aussi de leurs proches qui ne comprennent absolument pas ce « deux poids, deux mesures » dans une crise sanitaire majeure qui exige tant d'efforts de tous, ou presque tous. Cela a aussi porté atteinte à la crédibilité acquise sur le sujet par les directions locales avec tout le travail accompli dans les sites Thales pour permettre une reprise d'activité dans le respect des protocoles sanitaires applicables en entreprise. La confiance acquise par les chefs d'établissement et les responsables Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) auprès des salariés a été ruinée d'un coup.

C'est donc sans surprise que l'Inspection du Travail est intervenue sur les sites d'Elancourt et de Massy où elle a constaté des écarts spectaculaires avec les directives gouvernementales (ex : présence sur un site tertiaire comme Massy de plus de 50% de l'effectif au lieu du maximum de 20%). Elle y a procédé à un rappel des règles et demandé que lui soit remis certains documents, vraisemblablement en vue d'actions à venir. Cet exemple illustre bien de quelle manière l'intervention de la direction générale du Groupe, qui veut tout contrôler dans les sites jusqu'aux moindres détails, vient pousser à la faute les directions locales prises dans des injonctions contradictoires entre le gouvernement et leur employeur et se retrouvent *de facto* en position de « fusible ».

La crise sanitaire et ses conséquences sur l'activité aéronautique civile a également été invoquée par la direction générale de Thales lors de la présentation d'un plan de restructuration de la division AVS comportant des centaines de suppressions de postes. La Business Line AMS de la division LAS est visée, elle aussi, par 150 suppressions de postes (environ 20% de l'effectif). Pour des salariés qui avaient déjà subi la prise forcée de RTT et de congés, l'isolement social du confinement, les symptômes du COVID-19, le traumatisme de la perte de proches, la perte de revenus liée au chômage partiel, le report du versement de l'intéressement et de la participation, sans revenir sur la dégradation des conditions de travail déjà mentionnée plus haut, ça commence à faire vraiment beaucoup ! Par expérience, nous savons que ces plans de transformation conduisent généralement à de nombreuses suppressions de postes, ce qui vient compliquer l'exécution des futurs contrats en raison des pertes de savoir-faire que cela peut entraîner. Fragiliser ainsi le futur d'AVS et de la BL AMS en vaut-il vraiment la peine ?

S'ajoute à cela la mise en place plutôt catastrophique des principaux outils informatiques de ces dernières années, qui ont apporté beaucoup de lourdeur au lieu d'améliorer l'efficacité, et de la mise en place des formations associées : SAP, PALMA, Workday et 4YOU pour ne citer qu'eux. Le moment pouvait difficilement être plus mal choisi, surtout pour les nouveaux outils RH car, au moment où à elle seule la crise sanitaire amène un niveau exceptionnel de complexité dans la gestion du personnel (repositionnement soudain des RTT et des congés, chômage partiel, arrêts de travail, télétravail à grande échelle, travail en horaires décalés et le samedi avec le versement d'indemnités, remboursements et primes, etc.), l'arrivée de l'application Ressources Humaines « 4YOU » a produit à elle seule l'effet d'une calamité supplémentaire en générant des erreurs et des retards extraordinaires (ex : délais de 8 mois et plus pour régulariser certaines anomalies) ! La situation revient à peine à la normale au bout d'un an.

**Notre organisation syndicale en profite pour saluer une nouvelle fois l'esprit de sacrifice, le courage, la patience et la résilience tout à fait exceptionnels dont les salariés de Thales ont fait preuve en 2020 ! A cet égard, nous leur témoignons tout notre respect.**

A ce stade, ce dont les salariés avaient le plus besoin après avoir sauvé le navire Thales en 2020, c'était simplement d'une reconnaissance à la hauteur de ce qu'ils ont donné et enduré de longs mois, ainsi que des encouragements pour ce que Thales attend d'eux en 2021 et au-delà.

Au lieu de cela, et alors que les résultats de Thales en auraient permis le financement, la direction du Groupe a répondu par un durcissement très spectaculaire de la politique salariale, faisant par-là l'effet d'une punition ! Les organisations syndicales ont toutes été choquées, au point que la majorité d'entre elles, dont la nôtre, a décidé de ne pas assister aux réunions sur la politique salariale dans de telles conditions. Alors où sont la loyauté de l'employeur et la cohérence entre son discours et ses actes quand le PDG de Thales félicite les salariés pour leur résilience en 2020, puis leur adresse un tel mépris dans la politique salariale alors que les défis qui s'annoncent sont plus grands que jamais ?

Cette stratégie de prise de risque maximal en ce qui concerne la motivation des salariés est-elle bien la meilleure vis-à-vis des clients qui pourraient subir des retards de livraison significatifs ?

A l'échelle du Groupe, nous constatons une augmentation inquiétante des départs depuis 4 à 5 ans, surtout en ce qui concerne les départs anticipés et les démissions. Le niveau d'embauche très soutenu a longtemps occulté ce phénomène mais il est clair à présent que les salariés quittent Thales dès qu'ils en ont l'occasion. Les plus jeunes sont embauchés à des salaires proches des minimas conventionnels puis quittent Thales au bout de 2 à 3 ans alors qu'ils sont tout juste formés et trouvent un poste mieux payé. Effet de mode ou pas, comportement propre à certaines générations ou non, cela reste un beau gâchis de temps et d'argent pour le Groupe qui ne semble avoir aucun plan d'action pour y répondre.

Les plus anciens partent massivement à la retraite sans pouvoir transmettre correctement leur savoir-faire. Le plus intéressant les concernant est le message qu'ils laissent à leurs collègues : ils ne reconnaissent plus du tout le Groupe qu'ils ont intégré il y a plusieurs dizaines d'années. Il en va de même pour les représentants des salariés dont les avis, les demandes et les recommandations sont généralement ignorées. Dans les réunions des Instances Représentatives du Personnel (IRP), la direction nous fait généralement comprendre à sa façon que, si elle reconnaît notre droit de nous exprimer sur la plupart des sujets qui touchent Thales et ses sociétés, c'est à peine si elle envisage de tenir compte des alertes que nous remontons.

Est-ce là une base saine pour construire un « dialogue », qui plus est « social » ?

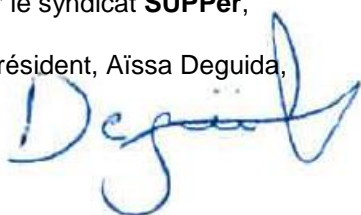
Alors, mesdames et messieurs les administrateurs de Thales, nous espérons qu'à la lumière de cet exposé des principaux dysfonctionnements du dialogue social dans le Groupe, tels que nous les vivons tous les jours, les raisons exceptionnelles qui nous poussent à nous adresser directement à vous apparaissent plus claires. Un collectif comme Thales ne peut fonctionner sans communication réciproque alors nous espérons que vous serez sensibles à la considération que nous vous portons pour aider à redémarrer sur de bonnes bases un vrai dialogue social dans Thales.

A cette fin, nous vous demandons de bien vouloir intervenir auprès du PDG de Thales, Monsieur Patrice Caine, et du nouveau DRH Groupe, Monsieur Clément De Villepin, pour que la machine industrielle ne se grippe pas en 2021.

Veillez croire, Mesdames et Messieurs, en l'expression de notre haute considération.

Pour le syndicat **SUPPer**,

son président, Aïssa Deguida,



et tous les représentants **SUPPer** des sites Thales :

**AVS** : Valence, Vélizy, Toulouse

**DMS** : Elancourt, Etelles, Bordeaux, Brest

**LAS** : Blagnac, Elancourt, Fleury, Limours, Massy, Rungis-Toulouse

Copies :

- Comité exécutif de Thales
- DRH France : monsieur Pierre Groisy
- L'ensemble des salariés de Thales