



CCE du 29 juin 2010

Création de JV, prise de participation : Le démantèlement du Groupe est-il en marche ?

A l'ordre du jour du Comité Central d'Entreprise du 29 juin, les élus ont eu la surprise de voir un point relatif à la création d'une nouvelle JV (Joint Venture), baptisée SITAC, avec Thalès et Sagem, en vue cette fois, de constituer **une société de réalisation des versions successives du Système d'Information et de commandement de SCORPION.**

En fait, au vu des informations fournies en séance, il s'agit, ni plus ni moins qu'une prise de participation, à hauteur de 37,5% dans une coquille existant actuellement chez Thalès. La situation géographique de cette nouvelle société n'est pas encore arrêtée, mais pourrait se situer à Massy ou Satory. La Direction, pressée d'obtenir une consultation sur le sujet, n'était même pas en mesure de nous dire combien de salariés seraient transférés dans cette nouvelle société, dirigée par un ex-Thalès et de quel contrat de travail et statut ils disposeraient.

Rappelons que dans le cadre de la constitution de la première JV SCORPION, portant le nom de MARS, des salariés seraient appelés à quitter leur entreprise d'origine (Nexter, Sagem ou Thalès) pour être embauchés par la nouvelle société, sous un statut proche de celui de Thalès. Ces transferts qui devaient avoir lieu au 1^{er} juillet sont, pour l'instant retardés, le dossier SCORPION étant aujourd'hui au cœur des arbitrages budgétaires.

Si la CGT s'était abstenue sur ce dossier le 24 mars dernier, c'est que nous pouvions concevoir que pour répondre à l'appel d'offre SCORPION, la mise en commun des compétences des trois groupes représentait un atout.

Mais l'évolution du schéma juridique nous fait craindre une dérive néfaste pour les intérêts des salariés.

En effet, il semble bien que la mise en place de ces JV devient la norme à chaque étape du contrat SCORPION. **Aujourd'hui c'est la constitution d'une JV pour les Systèmes d'informations, mais demain, ce serait pour l'étape VBMR, EBRC, puis pour la Rénovation Leclerc, ou encore NUMTAC MAT, etc...**

A chaque fois, va-t-on voir la création d'une société au sein de laquelle les compétences, et donc les salariés des trois groupes seraient apportés ?

Notons d'ailleurs que pour la Direction, il n'est pas question de considérer ces sociétés au sein de l'UES, et par conséquent, les salariés ne bénéficient pas des accords Nexter.

En agissant ainsi, on voit bien les dérives d'une telle opération qui viserait à concentrer les compétences stratégiques dans des entités en dehors des groupes Nexter, Thalès et Sagem.

Celles-ci pourraient représenter **le harpon d'une future société** dans le cadre de la recomposition de l'industrie d'armement. On est là dans une nouvelle étape de l'éclatement engagé avec la filialisation, pour **isoler le stratégique et le rentable de tout le reste.** On voudrait constituer une future structure de défaisance qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Dans ce scénario, et au moment où le gouvernement parle de sacrifices importants au travers des arbitrages budgétaires de l'automne, **la CGT considère que cette situation est de nature à porter atteinte à l'emploi et à l'intégrité de la société.** La multiplication des JV, prises de participation et autres opérations juridiques ou financières sont de nature à affaiblir le Groupe et à accélérer son éclatement.

C'est en ce sens que les élus CGT ont voté CONTRE la constitution de cette nouvelle JV, les autres élus s'abstenant sur ce dossier.

Par ailleurs, les élus CGT considèrent que les annonces du gouvernement relatives au plan de rigueur et au niveau des coupes budgétaires annoncées, associées à la fin prévue de plusieurs programmes, à l'absence de nouvelles commandes susceptibles de conforter la charge en interne, font peser de graves menaces sur les futurs plans de charge de la société. Elles sont suffisamment inquiétantes pour que le CCE utilise toutes les procédures que lui donnent les textes afin d'obtenir des informations de la part de la Direction.

EGALITE PROFESSIONNELLE : Peut beaucoup mieux faire

Le CCE a eu à examiner le rapport sur l'égalité professionnelle au sein de l'UES.

Rappelons que le Code du travail, tout comme l'accord égalité professionnelle d'UES du 4 avril 2007 que la CGT a signé, prévoient :

- **la suppression des écarts salariaux hommes/femmes, d'ici le 31 décembre 2010,**
- **l'accès aux mêmes possibilités d'évolutions de carrières,**
- **la mise en œuvre d'actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale**
- **l'équité en matière d'accès à la formation.**

Notre propos n'est pas de dire que rien n'a avancé, mais force est de reconnaître, au vu des informations fournies par la Direction que nous sommes loin, encore trop loin du traitement des inégalités entre hommes et femmes au sein du groupe.

Dans le domaine du recrutement, où on note un manque de volontarisme encore marqué. Dans celui des rémunérations comme dans celui de l'accès aux postes de responsabilité, les femmes sont bien souvent laissées pour compte.

Les élus CGT ont demandé une étude comparative sur l'ensemble du Groupe, portant sur le niveau de qualification des femmes et des hommes. Une telle étude, menée sur Roanne, a montré qu'en proportion de l'effectif, le nombre de femmes détentrices de diplômes supérieurs était plus important. Pourquoi cela ne se retrouve-t-il pas dans le déroulement de carrières et au niveau des rémunérations ?

Ce sont bien à partir de ces constats, qu'il convient d'apporter des correctifs à la politique du groupe, pour qu'enfin le terme « égalité hommes/femmes » prenne tout son sens. C'est avec cette volonté que la CGT abordera la renégociation de l'accord de 2007.

BILAN SOCIAUX 2009 : Le reflet de la politique du Groupe

Comme nous l'avons dit dans notre déclaration liminaire, les bilans sociaux ne sont que le reflet de la politique du Groupe dans les différents domaines que sont l'Emploi, les rémunérations, les conditions de travail, l'intégration des travailleurs handicapés, la formation, etc...

Si dans certains domaines, les actions menées par la CGT et les personnels, ont permis d'infléchir quelque peu la stratégie de l'entreprise, le bilan social est trop loin de ce que l'on est en droit d'attendre pour que les élus CGT le valident. C'est en ce sens que la CGT s'est abstenue sur ce point de l'ordre du jour.

Les élus CGT ont mis à profit ce point de l'ordre du jour pour interpeller une nouvelle fois la direction sur la pyramide des âges au sein de l'UES que nous considérons comme une véritable bombe à retardement. Plus de 50% de l'effectif aura bientôt plus de 50 ans et rien n'est fait aujourd'hui pour engager le rajeunissement de la pyramide des âges, qui passe, pour la CGT, par la prise en compte de la pénibilité, la mise en place de départs anticipés et l'embauche de jeunes qualifiés ou en voie de qualification.

Dans ce contexte, la réforme sur les retraites que voudrait imposer le gouvernement serait purement et simplement catastrophique. Les salariés du Groupe l'ont d'ailleurs bien compris puisqu'ils étaient massivement présents dans la grève et les manifestations avec des taux de participation de grévistes très supérieurs à tous les précédents mouvements. Ceci n'a d'ailleurs pas échappé à la Direction.

ACCORDS Activités Sociales et Culturelles : Votés à l'unanimité

L'ensemble des accords relatifs aux activités Sociales et Culturelles ont été votés à l'unanimité des élus du CCE.

Dans les centres, tous les élus CGT avaient bien sûr apporté leur voix lors de ces consultations dans les différents CE, montrant ainsi toute la cohérence de notre démarche.