



Elections Professionnelles dans D3S

Animation du CE et pratiques syndicales

Le fonctionnement du CE Thales Services.

Les activités du CE (ASC) constituent des moments de respiration et de convivialité, ce qui n'est pas un luxe par les temps qui courent.

Héritier de traditions, de moyens, et modèle rodé, le fonctionnement du CE, nous l'avons déjà affirmé, mérite d'être défendu et perpétré.

Ceci se vérifie d'autant plus que le CE Thales-Services sous-traite également ces activités pour le compte d'autres CE. Là, il faudrait peut être songer à faire participer les élus de ces autres CE à certaines décisions, dans le cas d'activités mutualisées. Des commissions spécialisées pourraient être créées dans ce sens, sans référence aux étiquettes syndicales.

L'éparpillement, et l'enchevêtrement des activités et des structures de société, D3S, dans Thales, au sein des implantations géographiques ne rend pas la tâche facile à qui veut que cela fonctionne. C'est aussi difficile que d'essayer de comprendre une organisation de Thales Services et les raisons qui la sous-tendent. Le travail accompli par toutes et tous mérite d'être souligné.

L'évolution de la D3S, avec la création de la société T3S (TSS+TRSS+TTS), voire avec le sort réservé à Thales services, conduira dans le cadre de nouveaux périmètres à un réexamen des conditions d'exercices de ces activités, leur gestion.

Dans cette optique la « mutualisation » des moyens co-financés, accompagnée de dispositions de co-décisions ne peut que profiter à tous.

Les ASC et les options syndicales.

Il ne sert à rien de dissimuler que derrière la vitrine que peuvent constituer à Thales et ailleurs, la gestion des ASC, et qui peut faire consensus, il y a des enjeux électoraux et syndicaux qui dépassent très largement celles-ci.

Beaucoup de salariés utilisent la formule « **les** syndicats », mais celle-ci constitue une vue déformée de la réalité, même si elle manifeste un réel désir d'unité. En fait, il y a « **des** syndicats » qui partagent des valeurs communes, mais qui ont des histoires et surtout des pratiques bien différentes :

- « *Votez pour nous, on s'occupe de tout et rendez-vous aux prochaines élections* »
- « *On s'occupe de vous, mais sans déranger le patron* »
- « *Venez à la manif, ça va résoudre votre problème* »
- « *On va signer l'accord, car la direction nous le demande et on a le choix entre rien et presque rien, entre moins et beaucoup moins.* »

Mise au point

Nous ne reviendrons pas sur les événements qui ont conduit à la fermeture éclair du CE début juillet, et la mise sous séquestre des activités pendant quelques jours.

Nous pensons que d'aucun « voulaient » cette fermeture, afin de « marquer le coup », et pouvoit ainsi s'en prendre à la CGT, en évacuant leurs propres responsabilités. (*) D'ailleurs, sitôt passé l'événement, chacun aura pu constater que les choses avaient repris leur cours, avec les mêmes procédés et les mêmes acteurs.

(*) Sur ce point, consulter l'historique des élections du 16 juin 2009 sur notre blog www.cgt-services-thales.org/article-33696700.html

➤ « C'est pas au niveau des exigences, on ne signe pas »

Des attitudes que l'on peut plus ou moins observer, chacun fera le tri, même si le propos est quelque peu caricatural.

L'époque n'est pas tranquille ...

Si traders, banquiers, certains patrons estiment être sortis de crise (il est vrai que bonus et CAC 40 sont au rendez-vous), la situation de l'emploi n'est pas bonne et les perspectives sont inquiétantes. Le Medef, est à l'offensive, sur les salaires les retraites, le code du travail, et il a de puissants alliés dans la sphère politique.

Dans le groupe Thales, on attend les décisions stratégiques, que le nouveau management va arrêter, en collaboration avec Dassault et les pouvoirs publics. Pendant ce temps, on expédie les affaires courantes.

D3S essaie de ressembler aux définitions que donne d'elle ses directions. A Thales services, il y a beaucoup d'équations sur l'avenir avec beaucoup d'inconnues. L'ambiance est mauvaise, la motivation hésitante, l'organisation rend perplexe.

Evolution autoritaire du pouvoir politique et des employeurs : à Thales aussi.

A tous ces niveaux, nous assistons à un durcissement des postures et pratiques patronales. A Thales-Services, même si ce n'est pas l'enfer de France Telecom, les situations se tendent, avec notamment ces derniers temps :

- licenciements plus qu'abusifs
- pressions intolérables sur les salariés
- management par la peur
- déstabilisation des lignes hiérarchiques
- dégradation des conditions de travail et de transports, de déplacements
- contournement des instances représentatives

Dans cette situation, le rôle, les pratiques concrètes des organisations syndicales et des représentants du personnel revêtent une grande importance, et elles ne sont pas identiques.

Mais ce que mesurent avant tout le patronat et les directions pour infléchir leurs décisions, c'est le nombre de salariés impliqués pour la défense de leurs intérêts¹.

Les plus beaux des discours syndicaux sont impuissants à faire bouger les lignes, si les salariés ne sont pas d'une manière ou d'une autre « dans le coup ».

Dans le domaine de la négociation collective, la recherche du consensus permanent a priori conduit à des pratiques syndicales molles, et des reculs sociaux, surtout quand c'est le patronat ou les directions qui fixent les ordres du jour.

Ce n'est pas l'attitude de la CGT. Notre objectif est l'unité la plus large des salariés et des organisations syndicales pour être plus efficace dans les négociations et les instances de représentation du personnel (CE, DP, CHSCT).

Donnez vous de la force, agissez pour vous, Votez CGT

¹ on a pu voir récemment à Thales services, sur des exemples concrets, qu'une situation pouvait être sensiblement modifiée quand les salariés se manifestent collectivement, et peuvent s'appuyer sur des représentants du personnel réellement déterminés.