

THOMSON : « DISPLAYS et bien moins encore »

Rennes, le 13 juillet 2006,

SITUATION

Il y a quelques semaines, la direction du Centre de Rennes a annoncé l'arrêt des activités «Display» soit : OLED et HDR. Cette décision s'inscrit dans le recentrage des activités de Thomson vers le professionnel, « Image et bien **plus** encore » mais **moins** les afficheurs. **33 personnes** sont ainsi touchées par cette décision, la direction proposant à l'origine 21 reclassements en interne.

Cependant on notera que $33 - 21 = 12$, $12 - 3$ thésards = 9 soit le nombre à partir duquel un employeur peut licencier du personnel sans plan social (Loi Borloo de cohésion sociale). De plus on retiendra également que cette opération induit une perte sèche de 26 postes à Corporate Research Rennes (7 reclassements en recherche). Cette démarche semble confirmer les craintes émises par le CE quant à l'avenir du centre de Rennes aux dépens d'autres sites et explique la demande d'audit des budgets et des effectifs.

POUR LES 21 SALARIES RECLASSES EN INTERNE

Aucun ne s'est opposé à la démarche de reclassement. Mais les salariés expriment globalement une **forte inquiétude** face au **manque de description de poste**, au **manque de communication** entre leur future hiérarchie et la direction et au flou induit par la réorganisation de certains secteurs : impossible alors de juger de l'adéquation de leur profil avec le poste à pourvoir et encore moins d'estimer les besoins de formations. Ce qui est sûr c'est qu'il sera demandé aux salariés dans leurs nouveaux postes d'être opérationnels rapidement. Par ailleurs nombre d'entre eux s'interrogent également sur la viabilité à plus long terme de leur reclassement.

POUR LES 9 AUTRES SALARIES

Les différentes solutions proposées incluent soit la création d'une spin-off (Microoled), soit un transfert vers le CEA à Grenoble.

- Dans le cas de la spin-off, l'expertise du groupe OLED à Thomson sera conservée et les salariés reclassés dans la nouvelle entité. Cette solution est toutefois clairement conditionnée à la réussite de la levée des fonds nécessaires pour démarrer cette nouvelle société (15M€ pour 3 ans). En outre, il semble arrêté que la nouvelle société ne pourra pas jouir du portefeuille brevets générés pendant l'activité OLED au sein du groupe Thomson. Il s'agit donc **d'un manque d'effort évident de la part de la direction de Thomson** pour contribuer au succès de la spin-off.
- Le CEA ne prendrait que **5-6 salariés au maximum** ayant un profil scientifique (donc au moins 3 resteraient « sur le carreau ») ; **il n'est encore pas évident que le CEA acquiert les ressources humaines en plus du matériel.**
- Juridiquement parlant, le **reclassement** de tous **n'est donc pas garanti**. D'autre part, les salariés transférés devront soit démissionner soit être licenciés de Thomson avant d'être réembauchés dans la nouvelle structure. La direction devra donner des assurances fermes et contractuelles aux futurs transfuges. On imaginera facilement un salarié qui a démissionné et se voit refuser au dernier moment le poste promis pour une raison « obscure ». Il ne pourrait alors bénéficier des **assédics** !

CONCLUSION

D'une manière générale, pour l'arrêt des activités Display comme pour les grandes lignes des solutions de reclassement, peu de personnes sont consultées, d'où **l'impression générale des salariés de subir** des décisions, prises sans avoir nécessairement tous les éléments en main.

Les activités qui s'arrêtent ont eu il n'y a pas si longtemps le vent en poupe. S'il est vrai qu'une activité peut s'arrêter du jour au lendemain, alors il serait bon que Thomson anticipe mieux ses virages stratégiques pour **garantir sa propre pérennité et l'avenir de ses salariés.**

Face à ces déconvenues et inquiétudes, il nous semblait important d'informer tous les salariés. Dans le cas où le centre de Rennes continuerait à diminuer, on peut s'interroger sérieusement sur son avenir.