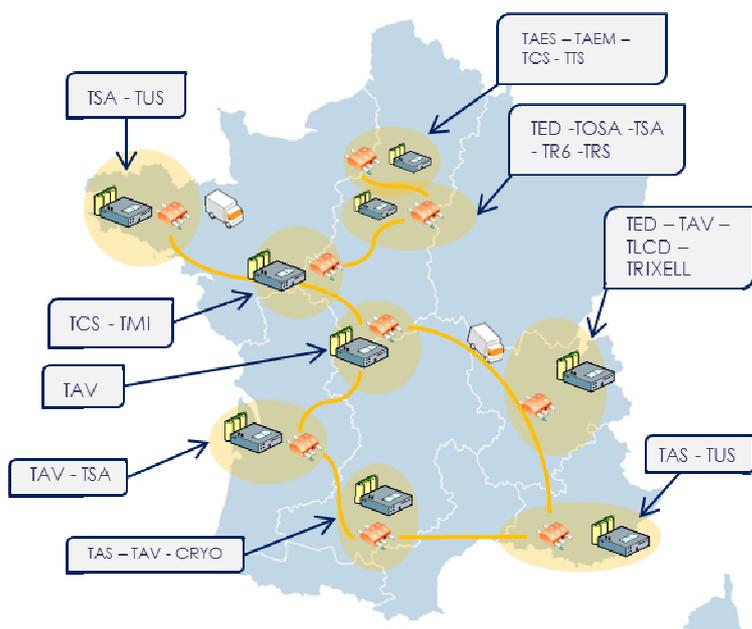


LES MAGASINS AU CŒUR DE NOS METIERS !

Vélizy, le 29 juin 2016

Le Groupe Thales a lancé en octobre 2015 un projet de réorganisation, par région, de ses activités de logistique de distribution comprenant les réceptions et magasins de tous les sites. Il va impacter nos métiers, nos organisations et les salariés avec un très fort risque d'externalisation de ces activités.

Au niveau national, création de 9 centres de distribution régionaux



CONTEXTE

Dans un environnement économique florissant, Thales souhaite encore augmenter sa rentabilité en réduisant ses frais de fonctionnement et le coût des fonctions support.

Les activités des magasins et réceptions doivent être « professionnalisées » pour être moins « artisanales » et plus rentables.

Ce projet va obliger chaque site à revoir sa façon de gérer les flux de matériels : codification dans l'outil de gestion de la production, nouveaux flux de circulation, adaptation de nos process internes, délais augmentés, ... Des visites seront organisées sur les sites pour les sociétés prestataires candidates (Bolloré Logistics et ID Logistics) afin de leur permettre de faire une proposition commerciale pour reprendre les activités Thales.

Le calendrier affiché par la direction Groupe prévoit une mise en œuvre fin 2018 mais dans beaucoup de filiales il y a une volonté de jouer les bons élèves et d'accélérer cette réorganisation.

La direction nous décline ce projet en affichant comme modèle, l'exemple et le retour d'expérience de TCS (Thales Communications et Sécurité).

Nouvelle organisation mise en place à TCS, en plusieurs étapes :

- La sous-traitance des activités de réception/expédition car soit disant non « cœur de métier ».
- La centralisation de tous les magasins de TCS à Cholet.
- Le recours à de l'intérim pour combler la croissance des activités sur Cholet du fait de cette centralisation.
- La sous-traitance vers un prestataire, ID Logistics, intervenant sur le site de Cholet avec les outils TCS, au motif d'une impossibilité d'obtenir les dérogations du Groupe pour embaucher ces intérimaires.

Cette décision de sous-traitance n'était basée que sur un choix dogmatique car cette activité était présentée comme essentielle à notre activité (pour ne pas dire « cœur de métier »), efficace et compétitive, même comparée à des sous-traitantes spécialistes du métier, ainsi qu'en croissance. D'ailleurs lors de la consultation au CE, la direction a déclaré « *Je pense que nous avons essayé de bâtir la moins mauvaise solution dans le contexte* ». **Cette première étape du projet Groupe permet déjà de voir les premières conséquences de cette réorganisation.**

CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI :

Dumping social annoncé

Pour la France, d'après la présentation au Comité de Groupe, il y a 380 salariés concernés dont 226 salariés Thales. La nouvelle répartition des activités entre interne et externe, conduirait à sous-traiter environ 90% de l'activité actuelle. La direction a annoncé qu'il n'y aura pas de « conséquence sur l'emploi pour les personnes concernées ». **Que deviendront les salariés dont le travail sera sous-traité ? Seront-ils repris par le prestataire et à quelles conditions ?**

BILAN TCS : L'activité de magasinage était faite à 90% par des intérimaires, puisque le groupe refusait d'embaucher dans ces catégories. Les salariés concernés ont pu postuler pour être repris par le prestataire, mais à des conditions sociales évidemment moindre que celle de Thales ! Le gain affiché sur le coût de l'activité logistique se fait donc clairement sur le dos des salariés. Alors que Thales est en pleine croissance, la meilleure solution aurait été d'embaucher ces salariés intérimaires. De plus cette organisation a eu un impact négatif en terme d'emploi sur les autres sites TCS.

Quid de la responsabilité de Thales, dont l'Etat est le premier actionnaire, en faveur de l'emploi ?

ID LOGISTICS :

UN EMPLOYEUR VOYOU ?

Suite à un conflit ordinaire portant sur une mesure de remise en cause d'une prime de productivité, des dizaines de caristes et préparateurs de commande ont stoppé le travail en décembre 2015 sur le site de Lisses (91). La sanction est tombée : 35 salariés, tous grévistes, comprenant tous les représentants du personnel, sont en procédure de licenciement à l'initiative de leur direction. Est-ce responsable d'envoyer nos salariés dans les griffes de ce genre d'employeur ? **Quid du code éthique Thales ?**

IMPACT SUR LES AFFAIRES

Ce projet va obliger chaque site à revoir sa façon de gérer les flux de matériels : codification dans l'outil de gestion de la production, revoir les flux de circulation et nos process, ...

Des frais fixes seront induits pour mettre à jour les dossiers, pour des formations, pour migrer sur un logiciel commun, ...

Le gain économique reste à démontrer et quel impact sur les affaires (réactivité, coûts, délais, arbitrages,) ?

BILAN TCS :

- Le manque de proximité crée un manque de réactivité sur différentes affaires. Les petites erreurs, qui sont inévitables, se traitaient auparavant très rapidement, par un contact direct. Maintenant, du fait de la distance cela nécessite plus de transactions informatiques et surtout kilométriques.
- Les notions de priorité et de gravité sur les non-qualités, ont, elles aussi, été fortement impactées du fait de l'éloignement des centres de décisions, par rapport aux lieux où sont détectés les problèmes.
- Les experts référents sur certains produits/pièces, qui étaient auparavant au plus près de la conception ou de la production, se retrouvent soit centralisés et donc éloignés des produits, soit restent sur les lieux de conception mais éloignés du contrôle centralisé des magasins.

QUEL AVENIR POUR TGFL

Fin mai 2016, Thales s'est retiré du capital de TGFL (Thales Geodis Freight & Logistics), société qui s'occupe des expéditions de matériel et des dédouanements, qui devient donc propriété du seul GEODIS (filiale du Groupe SNCF). Pour les salariés concernés il y a donc un changement d'employeur. De plus, si Thales confie ces activités à un autre prestataire « plus performant », cela peut les amener à perdre leur emploi sur leur site actuel.

Quid de la responsabilité sociale de Thales ?

POSITIONNEMENT CGT THALES

La CGT Thales est opposée à ce projet de mutualisation et de sous-traitance de l'activité logistique car les conséquences sont négatives sur plusieurs points :

- Pour les salariés concernés, car les gains de compétitivité seront réalisés sur leur dos, par un dumping social.
- Pour nos activités, car le manque de proximité pose plus de problèmes que les gains apportés par la mutualisation.
- Pour l'environnement, car cet éloignement des lieux de stockage génère plus de transport (où est l'engagement de Thales pour la COP21 ????)

De plus la, CGT s'appuie aussi sur les autres projets de mutualisation et externalisation, dont :

- Celui de la proximité informatique vers TGS (Thales Global Services) puis vers la sous-traitance.
- Celui du service paie vers TGS.

A chaque fois, cela s'est accompagné de conséquences néfastes sur l'organisation telle qu'un manque de réactivité, mais surtout de proximité. On peut légitimement se poser la question de savoir où cela s'arrêtera ? Quelles activités seront ensuite concernées ? Pourquoi ne pas mutualiser puis externaliser par exemple les services RH, ceux-ci n'étant certainement pas « cœur de métier » !

La CGT Thales propose de geler ce projet le temps de faire une expertise détaillée, en partant d'un audit sur ce qui a déjà été fait à TCS notamment, permettant de proposer des solutions alternatives en interne.