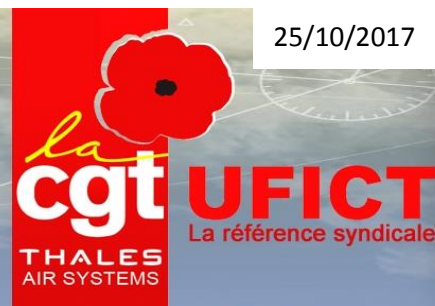


Nouvelle organisation THALES LAS

bien-être • liberté • solidarité



NOUVEAU PERIMETRE DE THALES LAS

A partir du 1er janvier 2018, Thales LAS France est créée par fusion des sociétés de la GBU LAS :

- Thales Air Systems : 2430 salariés sur cinq sites (Rungis, Toulouse, Limours, Fleury les Aubrais, Ymare) ; systèmes de surveillance au sol pour la gestion du trafic aérien, radars navals et terrestres de surveillance aérienne, systèmes de défense aérienne et anti-missiles
- Thales Air Operations : 737 salariés sur deux sites (Massy, Fleury) ; systèmes de commandement et de contrôle des opérations aériennes
- Thales Optronique : 1581 salariés sur le site d'Elancourt ; équipements optroniques de défense pour les domaines terrestres/aéroportés/navals, autodirecteurs de missiles RF, lasers scientifiques et industriels
- TDA Armements : 372 salariés sur le site de La Ferté St Aubin ; systèmes d'armements terrestres et aéroportés, systèmes de protection et de contrôle de zone
- Thales Angénieux : 296 salariés sur le site de St-Héand; systèmes optiques et optroniques de haute technologie, zooms pour les applications civiles ou militaires pour les marchés de la vision nocturne et du cinéma
- Thales Cryogénie : 108 salariés sur le site de Toulouse; machines à froid rotatives pour la détection Infra Rouge dans le domaine de la défense, détection de rayonnements pour les applications civiles et de sécurité

La nouvelle société Thales LAS aura un effectif total de 5524 salariés (effectifs au 31/12/2016), sur 10 sites.

Avis de la Commission Economique de TR6

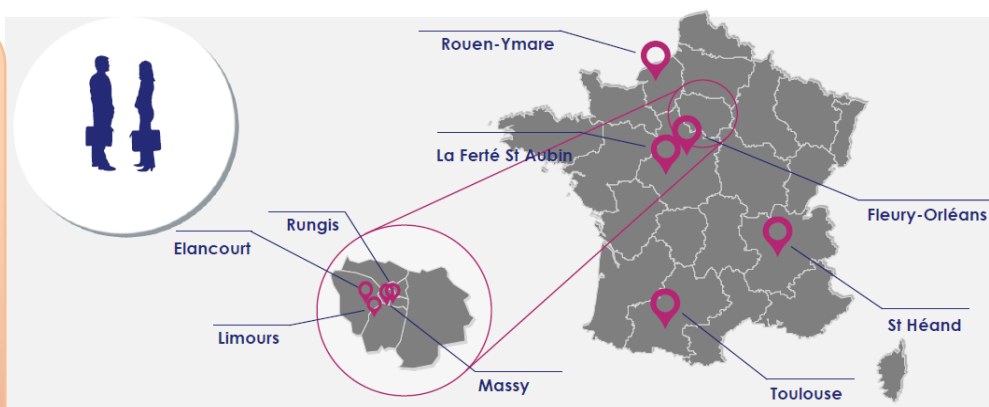
Les informations complémentaires données par les directions ont été délivrées tardivement et avec un contenu insuffisamment précis.

Il demeure des imprécisions sur les sujets suivants entre autres :

- Licences de contrôle des exportations, codes OTAN, templates des documents
- L'organisation des fonctions support dans les domaines et au niveau CBU
- La garantie sur la pérennité des sites et des emplois sur ces sites
- La politique sociale

De ce fait, tous les risques opérationnels et sociaux de ce projet ne sont pas levés.

Lors du vote en CCE il y a eu 7 votes contre et 4 abstentions.



Quels enjeux ?

Aujourd'hui la situation économique de LAS est très bonne mais nous n'avons aucune garantie de la direction sur la pérennité des établissements, la stabilité des emplois sur les sites actuels, un niveau d'effectifs cohérent avec les charges actuelles, la transformation des emplois précaires en CDI.

Cette réorganisation peut aussi préfigurer d'autres évolutions avec un transfert d'activités vers TGS conduisant à un affaiblissement des fonctions support sur chaque site. Nous devons rester vigilants.

Ce projet qui va générer des économies pour Thales doit permettre de développer l'emploi, d'acquérir de nouveaux droits pour les salariés avec un budget conséquent alloué pour une harmonisation des statuts au mieux disant et aussi de développer des alternatives industrielles tournées vers le civil (imagerie médicale par exemple)

Harmonisation des statuts

Dans le cas d'une fusion d'entreprises s'ouvre une négociation, d'une durée maximum de 15 mois, pour définir les nouveaux droits applicables à tous les salariés de la GBU LAS. En absence d'accord validé par une majorité des organisations syndicales représentatives, ceux existants de TR6 s'appliqueront aux salariés de la société LAS. Les sujets seront nombreux : temps de travail, RTT individuels et collectifs, fermetures imposés, télé travail, égalité femmes hommes, pénibilité et les critères d'accessions, handicap, missions déplacements France et étranger....

Pour la CGT nous avons l'ambition d'harmoniser sur le mieux disant et d'élargir les discussions à toute la politique sociale : budgets CE, dispersion des salaires, ... Un grand travail d'analyse et de négociation nous attend avec de forts enjeux pour le socle social des salariés. Durant toute cette phase de négociation nous partagerons avec vous les propositions et l'avancement par tract ou heure d'information, prendrons en compte vos suggestions et ferons appel à vous si besoin pour peser tout au long de ces négociations.

Avis de la CGT au CCE de TR6 du 19 septembre

Pour la CGT, cette réorganisation à l'initiative de la direction dont le but est de simplifier notre organisation, doit être une opportunité pour améliorer l'ensemble des droits des salariés tout en redonnant du sens à l'entreprise et au travail réellement effectué. La CGT peut soutenir cette réorganisation à la condition que la direction apporte des engagements concrets et précis concernant notamment une harmonisation des statuts dans l'entreprise basée sur le mieux disant des droits des salariés, ainsi qu'une amélioration des conditions et du sens du travail pour tous les salariés.

L'avis de la CGT sur cette réorganisation est qu'elle doit permettre :

- La pérennisation et le développement des différents établissements permettant aussi une amélioration à la fois des conditions et du sens du travail de chacun des salariés.
- Une harmonisation des statuts collectifs des salariés par le haut, pour du progrès social, nécessitant donc la mise en place d'un budget spécifique pour cette réorganisation.
- L'application d'un plan d'embauche important, détaillé et présenté aux représentants du personnel, afin de tenir l'engagement du Groupe en termes d'évolution de l'effectif, inscrit dans l'accord sur « l'évolution de la croissance et de l'emploi ».
- Permettre aux représentants du personnel d'assumer toutes leurs prérogatives concernant la stratégie, la politique sociale et l'organisation du travail des sociétés, en mettant à disposition les informations et les consultations au plus proche des réalités locales et industrielles (niveau des BL et des établissements).

La CGT demande aussi à ce que des heures d'informations syndicales, spécifiques à ce projet de réorganisation, soient organisées, en présence du cabinet d'expertise, dans tous les établissements. Pour cela, il sera nécessaire que chaque direction, y compris locale, mette tout en œuvre pour faciliter à la fois la tenue de ces heures d'information, la venue des experts, et la participation des salariés. »

La direction n'ayant apporté aucune information complémentaire précise, n'ayant pris aucun engagement sur les points cités ci-dessus, refusant toute information aux personnels en présence de l'expert afin de débattre des enjeux, répondre à vos questions et construire ensemble les futurs revendications sur l'harmonisation de nos accords, La CGT a voté CONTRE ce projet.