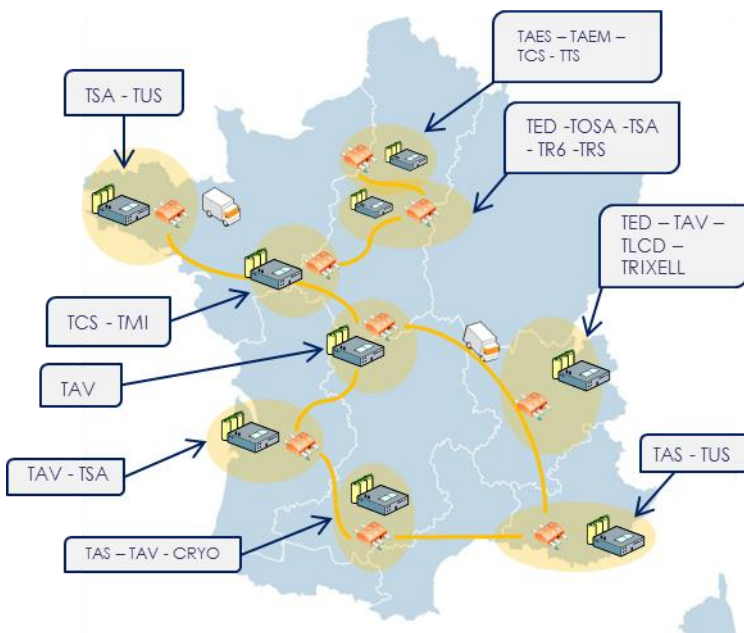


Le Groupe Thales a lancé en octobre 2015 un projet de réorganisation, par région, de ses activités de logistique de distribution comprenant les réceptions et magasins de tous les sites. Il va impacter nos métiers, nos organisations et les salariés avec un très fort risque d'externalisation de ces activités.

## 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.

### DISTRIBUTION

Entre nos fournisseurs et nos sites  
(Réception, Magasinage, Emballage)

### Nouvelle Organisation Industrielle Thales/Prestataire

Une activité **Coordonnée** par Thales et **Réalisée** par prestations de service

#### ACTIVITE :

- Recevoir les flux entrants
- Réaliser les contrôles d'entrée en magasin (IQAM, hors moyens spécifiques)
- Gérer les mouvements de stocks
- Gérer les mouvements vers les lignes de production
- Réaliser les emballages pour expédition

### LOGISTIQUE INTERNE

En cours de production

**Supervisé** par Thales  
**Exécuté** par Thales

#### ACTIVITE :

- Réaliser les mouvements inter-postes de production (encours de production)

## CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

Pour la France, d'après la présentation au Comité de Groupe, il y a 380 salariés concernés dont 226 salariés Thales. Pour TR6, il y aurait 26 salariés Thales (4 RGS, 12 LIM, 4 FLOR, 6 CERY). 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 ?**

## QUEL AVENIR POUR TGFL

Début 2016, Thales a annoncé se retirer du capital de TGFL, 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 aura 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.

## PLANNING POUR TR6 2016-2018

- Sélection du prestataire : septembre 2016
- Consultation des instances : novembre 2016
- Mise en œuvre : fin 2016

## 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, adapter nos process internes, ...

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

Le regroupement Ile-de-France Sud comprenant 5 sociétés sur 8 sites, allant de Rouen, à Orléans, en passant par Vélizy va générer beaucoup de trajets supplémentaires avec les risques routiers et les impacts environnementaux associés.

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

## 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.

**Quid du code éthique Thales ?**

## LA CGT TR6 PROPOSE

La CGT absente, par manque de représentativité, au niveau des instances représentatives du personnel de Thales S.A. n'a pas pu exprimer sa position, informer les salariés et proposer des solutions alternatives. **Dans le CCE de TR6, la CGT a exposé les positions suivantes :**

- **Le diagnostic présenté est très superficiel et ne prend pas en compte les spécificités de chaque site, les caractéristiques de nos produits, les modèles de nos « supply chain »**
- **L'étude lancée au niveau de TR6 ne doit pas se contenter de répondre à la solution imposée par le Groupe en trouvant les « bons ajustements » mais doit prendre en compte les contraintes réelles et avoir pour objectif de préserver l'emploi**
- **Cette étude doit être menée en laissant le temps d'impliquer les salariés concernés de la distribution mais aussi ceux travaillant avec cette activité (logistique industrielle, architecte industriel, TGFL, ...) pour bien répondre aux besoins de nos activités**
- **La CGT demande que le CCE soit assisté d'un expert pour analyser le projet TR6 qui sera proposé et donner un avis motivé et argumenté**
- **Les CHSCT et CE des établissements concernés devront aussi être informés et consultés**