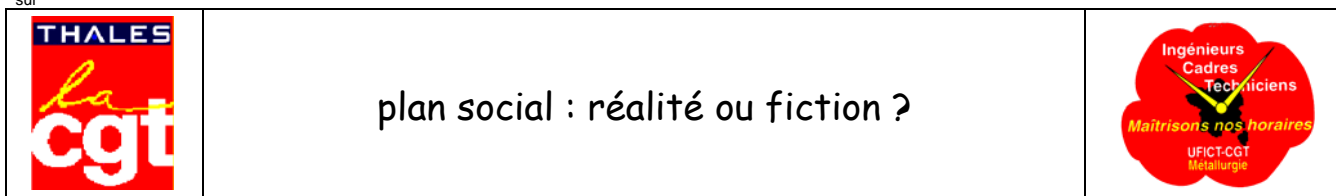


ANALYSE DES AFFECTATIONS

- Cette simulation porte sur 135 personnes.
→ **70 % de l'effectif de production du site serait supprimé dans cette simulation.**
Si nous faisons abstraction du transfert de la charge de 52 personnes à Vendôme, il en reste encore 83.
 - Il n'y a sur le périmètre de production que 11 personnes en situation de partir en retraite. Cela dément l'hypothèse que les départs naturels pourraient résoudre le problème des métiers que la direction veut « en décroissance » dans la division et plus généralement dans le groupe.
→ **les départs à la retraite ne représentent que 8% des personnes concernées.**
 - Apparaissent 10 MAD, avec les 48 prévues à Meudon, cela fait 60 MAD pour THAV. La division avait annoncé haut et fort qu'il n'y en aurait plus. Nous aimerions avoir une confirmation sur ce sujet, car ce sont les seules mesures pour lesquelles le volontariat des salariés est réel.
→ **les MAD ne représenteraient que 7% des personnes concernées.**
 - 32 mutations « Thales proche » seraient prévues. Au Haillan, il ne peut s'agir que de Pessac. D'après les informations que nous avons sur l'activité de Pessac, il semble peu probable que ce site soit capable d'accueillir autant de salariés (voir la bourse de l'emploi), encore moins avec des profils de technicien en production, a fortiori de câbleuse.
 - 3 transferts à Vendôme : on voit combien la direction compte sur les pertes en ligne, lorsqu'elle effectue des transferts. Le ratio affiché est de 10 %, comme à Meudon. Elle transférerait les charges en sachant que 90 % des salariés ne pourront pas suivre !
 - 33 mobilités « Thales lointaine ». La question se pose comme pour Pessac, sur le nombre de postes ouverts et l'adéquation des profils concernés avec ces postes. De plus, nous connaissons tous les difficultés personnelles auxquelles doivent faire face, la plupart du temps, les salariés qui acceptent une mutation. La direction a négocié au bon moment un nouvel accord de mobilité, en régression très nette par rapport au précédent et qui ne couvre plus les dépenses occasionnées par les mutations (voir notre tract diffusé le 1^{er} septembre)
 - 29 mobilités hors groupe. Le marché du travail en Aquitaine n'est pas très porteur (Ford, Sogerma, Solectron, etc..). La direction serait-elle capable de faire des miracles ? Ce ne sont pas les échos que nous en avons. Il est vrai que nous n'avons reçu officiellement aucune information sur l'efficacité de la cellule emploi pour les reclassements hors Groupe, ni pour les autres d'ailleurs.
 - 17 refus de transfert ou création d'entreprise. Nous constatons d'abord que la direction ne fait pas de détail entre ces deux situations et ce n'est pas anodin pour plusieurs raisons que nous analysons plus loin.
S'il peut y avoir « refus de transfert », c'est que la mobilité n'est plus volontaire. La direction sort donc de l'accord dit d'anticipation, qui est basé sur le volontariat. Ce point est très important et nous demandons des explications à la direction sur ce sujet.
→ **Par le biais de ce « refus de transfert », la direction introduit des licenciements secs.**
- En ce qui concerne la création d'entreprise, nous sommes témoins de la grande opération de marketing que Thales met en œuvre pour la promouvoir. Nous savons la faible viabilité de ces initiatives de salariés qui, la plupart du temps, se retrouvent complètement démunis après des mois ou des années de galère.
- Les mutations dans le groupe ont le même coût que les affectations hors groupe.
→ **Ce qui signifie que les salariés ne reçoivent pas d'indemnité de licenciement.**



2. Présentation et analyse des autres coûts induits par les suppressions de postes (issues du document direction)

	Nb de salariés	Coût par salarié (K€)	Total (K€)
impact immobilier	135	6,2	837
perte de production			
1 mois salaire	124	7,5	930
1 mois arrêt prod	124	11	1364
Temps de latence			
sous activité avant départ (1mois salaire)	124	7,5	930
Total hors impact immobilier			3224

ANALYSE DES COÛTS

- L'impact immobilier est de 6,2 K€ par personne, soit 837 K€ au total.
→ **Ce coût sera réparti sur le taux horaire du personnel restant.**
- Les pertes de production se décomposent en salaire mensuel et production. Elles ne concernent que 124 personnes sur 135 parce que 11 partent à la retraite.
- La direction ne prévoit qu'une perte d'un mois de production avec le mois de salaire qui y correspond et une sous-activité avant départ pendant toute cette période qui ne correspondrait qu'à un mois de salaire des seuls salariés directement concernés.
- D'après les informations dues au retour d'expérience que nous avons d'autres sites de Thales, ces postes sont complètement sous-évalués, d'un coefficient de l'ordre de 2,5.
→ **Le coût réel serait au moins de 8000 K€ au lieu de 3224 K€**
Ce point est très important car il influe considérablement sur la rentabilité de l'opération et donc sur la décision de la mettre en œuvre. Nous incitons donc la direction à faire des simulations avec des données plus réalistes.
- Le temps de latence est le temps qui s'écoule entre l'annonce des suppressions de poste et le départ du dernier salarié. Plus ce temps de latence est long plus les coûts sont importants.
→ **Pour minimiser ces coûts, la direction souhaite retarder le plus possible l'annonce de sa décision.**

3. sous-traitance globale et délocalisation

Depuis de nombreuses années, Thales Avionics nous a engagés dans un processus de sous-traitance. Il s'est agi tout d'abord d'une sous-traitance nationale. Cela a eu un coût pour tous les salariés, ceux de nos fournisseurs dont les conditions de travail sont plus précaires et ceux de THAV dont cela a complexifié le travail et accru le stress. Les commandes et les profits de THAV ont augmenté, les effectifs sont restés stables ou ont peu progressé au regard de l'augmentation des commandes.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une toute autre démarche : la globalisation qui s'accompagne de délocalisation dans les pays à bas coûts de main d'œuvre. C'est une entreprise à très hauts risques, non seulement pour nos emplois mais aussi pour la pérennité de l'entreprise.

Il s'agit d'une part de sous-traiter à un fournisseur unique l'ensemble des éléments que nous sous-traitons séparément. C'est à lui qu'il revient d'assurer la responsabilité de tous les autres fournisseurs. Nous connaissons déjà de grandes difficultés à assurer la cohérence entre les exigences de nos clients et leur déclinaison envers nos sous-traitants locaux.. Maintenant, nous déléguons ce travail à des entreprises dont le savoir faire en la matière est loin d'être démontré. Pour corser le tout, nous allons chercher ces fournisseurs dans des pays lointains avec tous les problèmes de langue, de culture et de fuseaux horaires que cela implique. Il était difficile de maîtriser nos fournisseurs de proximité. Il est impossible de le faire lorsqu'ils se trouvent sur d'autres continents sans générer des surcoûts qui absorbent les économies réalisées et souvent au delà. De plus, depuis la création de CIS début 2007, cette démarche concerne aussi le développement des produits et de nouveau le logiciel (vers l'Inde) malgré l'échec cinglant de la tentative précédente.

Cette démarche sous-estime gravement les risques financiers et industriels dûs à

- à la non qualité
- au non respect des délais d'approvisionnement
- l'inadaptation de nos fournisseurs de la zone dollar aux contraintes aéronautiques (petites quantités et contraintes normatives)
- l'instabilité constatée des fournisseurs d'EMS
- Aux pertes de savoir faire en interne.

La satisfaction des clients et donc la pérennité de l'entreprise sont en jeu.

Les exemples sont de plus en plus nombreux d'entreprises qui avaient initié cette démarche et qui font maintenant machine arrière.

Au Haillan, des salariés de plus en plus conscients de l'irrationalité économique de cette démarche y résistent et construisent des solutions alternatives qui commencent à être acceptées

IL NE TIENT QU'A NOUS QUE CE SCENARIO COMME TOUT AUTRE SCENARIO DE PLAN SOCIAL NE RESTE QU'UN SCENARIO DE FICTION...