

Centre de Compétence Industriel (IND)

Une organisation orientée « gains de productivité... »...

Service Industriel Partagé (SIP):

Une intégration industrielle des sites qui vise essentiellement à la réduction des coûts fixes.

Le projet de réorganisation se traduit par la mise en place d'une seule organisation industrielle avec, du point de vue de la Direction, l'affichage d'un triple objectif :

- ✓ La déclinaison au niveau industriel du découplage des produits radio tactique, aéronautique militaire, aéronautique civil,
- ✓ Le désenclavement de Brive avec un prolongement pour le site de l'intégration industrielle déjà réalisée entre Cholet et Laval,
- ✓ La recherche de gains « d'efficience » par la mutualisation des moyens.

Le deuxième aspect du projet d'intégration des sites touche à la rationalisation des fonctions supports mutualisables.

Tous les sites industriels se trouvent plus au moins concernés par cette mutualisation :

- ✓ Cholet: le transfert de la ligne CMS (venant de Brive) ne se traduira PAS par une augmentation significative des charges de ex-CFI du fait qu'au passage plus de 50% des références de cartes concernées basculent en sous-traitance globale.
- ✓ Brive : perte de la ligne CMS mais montée en puissance des activités de supply chain avec sur le site la responsable de cette activité.
- ✓ Laval : pas de changements significatifs pour les responsabilités sur le site.

Pour la CFDT, cette politique de mutualisation de la structure des sites, va se traduire rapidement par le non remplacement des départs à la retraite, Probasis oblige, et donc la baisse des effectifs "Industrie" à moyen terme. L'expérience CIO pour Laval a montré, malgré la proximité de Cholet, un délaissement de certains services (expédition / réception par exemple) le personnel concerné a dû prendre beaucoup d'autonomie et de responsabilités supplémentaires sans pour autant en être récompensé Le seul aspect positif est, semble t-il, que par la mutualisation des services industriels, la Direction annonce un alignement à court terme du taux horaire de Brive sur ceux de Cholet et Laval en faisant tomber ainsi « l'argument », tant répété, de la compétitivité du site de Brive !!

Centre de Compétence R&D Matériel (HAT) :

HAT connaît dans la nouvelle organisation plusieurs types d'évolutions :

Une politique produit transverse menant à un renforcement de HAT aux dépens des spécialisations par domaine, la transversalité recherchée au niveau de la politique produit menant à une modification des frontières entre les domaines et la R&D.

Ainsi, l'ingénierie "matériel" développée dans les domaines se trouve désormais intégrée dans HAT.

L'objectif visé est de développer la mutualisation des compétences et le fonctionnement en équipes intégrées sur la base d'une politique modulaire destinée à rendre plus cohérent la politique produit.

3 secteurs de compétences déployées :

- ✓ Un secteur de compétences en ingénierie numérique embarquée SNE (280 salariés environ),
- ✓ Un secteur de compétences en ingénierie équipement radio SER (compris SATCOM) (140 salariés environ),
- ✓ Un secteur de compétences en modules et technologies SMT (140 salariés environ).

La TBU HAT se trouvant éclatée sur les différents sites de TCF, tous les sites se trouvent concernés par la réorganisation :

- ✓ Cholet : toute l'ingénierie "matériel" EWR et SCT bascule dans la TBU avec renforcement de la compétence traitement du signal. L'équipe « étude matériel » LPR bascule dans l'activité Intégration Validation Radio, activité tri-sites (HAT CHOLET = 144 salariés actuellement).
- ✓ Brive : les personnes en ingénierie "matériel" restent sur le site mais répondent hiérarchiquement à la TBU et non au domaine UAN. C'est le cas de la petite équipe destinée à être constituée pour le développement des alimentations (HAT Brive = 29 salariés, sans l'activité Alimentations).
- ✓ Laval : l'option inverse a été retenue. Concernant les IFF, le laboratoire LIL passe de 20 à 40 ETP et demeure dans le secteur DIN afin d'assurer la réussite du transfert des affaires de Colombes à Laval.

Pour la CFDT, il s'agit surtout de favoriser l'adaptation à la charge de R&D par une plus grande flexibilité des équipes grâce à la transversalité des compétences, entraînant ainsi l'affaiblissement de certains laboratoires réduits à la gestion d'affaires et à la définition des produits ... La réorganisation ne renforce pas la vocation des sites, ni les compétences R&D déjà déployées ! Sauf peut-être pour le site de Laval qui voit son laboratoire IFF devenir autonome, mais qui, par contre, sait qu'il ne peut pas s'appuyer sur cette vocation unique qui le rend fragile !!

...Qui n'apporte rien de plus à la vocation des sites...

Globalement, pour la CFDT, la réorganisation envisagée est essentiellement orientée vers l'obtention de gains de compétitivité.

La réorganisation ne va pas dans le sens d'un rééquilibrage des activités entre les sites de province et le site de Colombes. Elle n'intègre pas une vision qui pérennise les sites dans leur vocation et leur ancrage géographique.

De nombreuses questions restent sans réponse et appellent à la vigilance :

- ✓ Dans un contexte de stabilisation d'activité « pressenties » par notre Direction, quels seront les arbitrages ?
- ✓ Y aura-t-il de nouvelles adaptations des effectifs des sites industriels ou une volonté de poursuivre le développement des compétences en R&D sur ces sites ?
- ✓ Le Centre de Compétence Industriel sera-t-il systématiquement consulté en phase offre et au démarrage des projets ? Aura-t-il la responsabilité du Make-Team-Buy (Fabriquer ou Acheter) ?
- ✓ Les prototypages Produits seront-ils systématiquement pilotés par SIP ?
- ✓ La supply chain des PMS (Package Module Solution) sera-t-elle confiée au Centre de Compétence Industriel ?
- ✓ La politique unifiée de tests des cartes débouchera-t-elle sur une externalisation des tests de sous-ensembles chez nos sous traitants ?
- ✓ Après la réorganisation des équipes de développement matériel devons-nous nous attendre à une refonte de l'organisation des développements logiciels encore sur les sites, avec au passage une externalisation massive vers Thales India ?
- ✓ Le plan Probasis amènera t-il des transferts de production vers « les pays bas coûts » ?
- ✓ Comment sera piloté le plan d'actions du site de Brive : calendrier , moyens humains et matériels associés (volonté de « pérennité » du site) ?
- ✓ Qui est le véritable pilote ? Quelle autonomie est laissée au Centre de Compétence Industriel ?
- ✓

Autant de questions en suspens auxquelles la CFDT attend des réponses.....

Nous connaissons les grandes lignes de cette réorganisation, reste maintenant à évaluer les conséquences au quotidien pour les salariés concernés : nouveaux rattachements fonctionnels, responsabilités hiérarchiques bi-sites voir tri-sites pour certains services et avec quelles implications des Ressources Humaines, quels pilotes ??

La façon dont seront expliquées les évolutions de l'organisation peut engendrer, pour certains salariés, une déstabilisation, une fragilisation dont les conséquences peuvent être sous-estimées !

La CFDT appelle donc la Direction des sites à la plus grande vigilance sur les risques psycho - sociaux engendrés par cette réorganisation et lui demande de s'engager sur une information et un accompagnement personnalisé des salariés impactés dès le 1 juillet !

A la demande de la CFDT, un premier bilan d'étape sera fait lors des prochains CE.

La réorganisation des sites industriels est en route....

VIGILANCE !!!

Ce que nous ne manquerons pas de rappeler au CCE du 30 juin 2010

*N'hésitez pas à nous interpeller sur ces sujets
Les équipes **CFDT** de Brive – Cholet - Laval*