



*Syndicalisme de terrain, ensemble pour la défense des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres.*

TDMS, le 22 novembre 2018

## **THALES DMS à marche forcée**

L'équipe autonome ne se laissera pas bernier par des réponses évasives ou écourtées. Le constat aujourd'hui est une fusion d'entreprise qui traîne, cela ne précipiterait-il pas les décisions importantes au dernier moment ? La concrétisation de la fusion verrait le jour fin avril 2019 : date prévisionnelle des élections, fusion des 2 établissements de Brest. N'oublions pas qu'en parallèle, doivent être négociés le temps de travail, le budget ASC et les NAO !

### **Prélèvement à la source**

Il est important de vérifier que la simulation faite par le service paie sur le mois d'octobre est en ligne avec le taux de prélèvement qui vous a été communiqué par l'administration fiscale. Vous trouvez cette information sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) ou sur votre avis d'imposition. Le taux d'imposition est indiqué dans la colonne taux salarié de votre bulletin de paie. Attention : en cas de différence entre ces 2 taux, il vous faut vous adresser à l'administration fiscale.

### **Comité d'Etablissement de novembre**

#### **Prise de commandes et Chiffre d'Affaires**

Les élus ont pu constater un rééquilibrage du Chiffre d'Affaires global DMS (le montant réalisé est au-dessus du montant prévisionnel du mois de novembre) et pour autant la Direction indique qu'il faut mettre les bouchées double pour tenir les délais ! Depuis le mois de mai, DMS affiche un retard sur le Chiffre d'Affaires, et pour autant annonce être en avance en novembre, aussi a-t-on une réelle bonne vision de l'avancement des affaires ?

#### **Livraisons SPECTRA**

TDMS a toujours pour objectif d'augmenter la cadence sur novembre décembre (4/mois) malgré des problèmes de câblages rencontrés en sous-traitance sur le banc BSPO. A la date du 15 novembre, 19 SPECTRA ont été acceptés et 3 attendus. L'objectif de fin d'année est toujours de 28 à fin d'année. La Direction n'écarte pas des décalages des RTT sur début janvier ni de faire appel aux heures supplémentaires voire aux élargissements d'horaires, mais assure qu'il n'y aura pas de travail le samedi et sur la semaine de fermeture. La Direction veut garantir cette même cadence en 2019, ne faut-il donc pas rajouter des moyens humains et des moyens de tests opérationnels supplémentaires ?

#### **Rapprochement NAVAL GROUP et FINCANTIERI**

Pas d'impact selon M. DUHAMEL en CCE. Fin de la discussion.

Mais quand même... Le rapprochement NAVAL GROUP et FINCANTIERI est un rapprochement d'industriels sur les bâtiments de surface (ne concernant pas les sous-marins), sans répartition du qui fait quoi à ce jour (armement, coque, ...). Il n'est pas question aujourd'hui de prendre des parts ni pour NAVALGROUP dans FINCANTIERI ni pour FINCANTIERI dans NAVAL GROUP, contrairement aux parts qu'ils ont pris l'un et l'autre dans les chantiers de Saint Nazaire en vue des futures constructions. Quel est donc l'impact en termes d'actionariat pour THALES ? Si THALES tient à rester actionnaire à 35% de Naval group ? Les équilibres changent-ils et en particulier la partie radar et contre-mesures ? THALES est-il fournisseur privilégié de FINCANTIERI ?

#### **Restaurant**

La commission se réunit le 07 décembre. Bernard Poirier relaiera et défendra les points que vous lui soumettrez.

## Direction immobilière

La Direction Immobilière du Groupe THALES joue le rôle de validant et intervient en imposant des choix. Elle détient en outre le budget et finance les travaux. La Direction est consciente du manque d'effectif local, de l'examen des devis au suivi des travaux. Les budgets locaux dépendraient-ils donc d'arbitrages centraux ?

La Direction informe que les entreprises locales sont saturées et qu'à ce titre il peut être fait le choix d'aller ailleurs pour tenir une contrainte calendaire. Le tissu économique local est-il encore d'actualité chez THALES ?

Ces choix imposés n'influent-ils pas sur la qualité, la réactivité et la réponse au besoin exprimé par le salarié ?

## Transformation des Achats

La Direction justifie la transformation des Achats par le besoin d'écourter les délais d'accès au marché. La population globale Achat DMS est de 70 personnes auxquelles il faut intégrer les acheteurs GCC TMI - sans davantage de détails.

- Le métier Achat Offre Projet et Produit (=PPM), en interface avec les Program Manager, est renforcé, sa mission étant de rassembler la plus grande part à sous-traiter et à envoyer en Inde.
- Le métier Achat Famille (=Category Buyer), en charge des négociations avec les fournisseurs, est mutualisé et piloté par les achats groupe TGS, sans modification des contrats de travail DMS... Y aura-t-il seulement un rattachement hiérarchique local pour les actes de la vie quotidienne (OM, congés, EAA, Team Brief...)?
- Les Acheteurs Tactiques auront en charge les achats de petits montants. Sont-ils les gestionnaires de commandes/flux d'aujourd'hui ? Quelle communication est faite vers ces salariés ?
- Les 2 nouvelles fonctions (Développement des fournisseurs et Tiger team) ne sont pas des postes à part entière mais des rôles occasionnels, selon nécessité.

En toute transparence, la Direction affirme qu'un poste d'Achat Famille laissé vacant sera remplacé chez TGS. En un mot ce sont des suppressions de postes 1/ sur les sites, 2/ chez DMS, voire 3/ en France.

Peut-on croire à l'initiative RH visant à reconstituer le réseau sur un axe territorial (chantier phare Groupe) alors que le Groupe met en place une stratégie mondialisée avec des fournisseurs ciblés et des acheteurs internationaux ?

## Brèves de bureau : l'UNSA vous laisse la parole

« Cette transformation a pour effet de nous replacer dans le système TGS existant qui était à l'origine mis en place pour tous mais pour lequel en final certaines familles achats ont échappé. De par cette situation et ce statut particuliers, nous étions depuis 5 ans déjà dans une organisation achats entièrement rattachée à DMS et étions sur un périmètre de responsabilité assez large sans vraiment rentrer dans le schéma strict de modèle A ce qui apportait un intérêt certain au niveau métier de par une grande diversité des actions à effectuer aussi bien en amont qu'en aval avec également une forte autonomie dans le poste pour répondre aux attentes des uns et des autres. C'est cela qui me désole.

L'autre risque que nous avons avec cette évolution, c'est que nous avons une hiérarchie DMS et un management opérationnel TGS qui risque de nous coûter cher pour les augmentations et les BSO. L'enveloppe budgétaire se trouvant sur DMS, tous les autres managers des PPM DMS vont sûrement s'en donner à cœur joie pour nous sabrer afin d'avoir un niveau d'augmentation plus conséquent à partager pour leurs PPM. Il n'y avait pas beaucoup d'esprit d'équipe entre manager avant pour un partage équitable mais là ça va être de la boucherie car dans l'esprit des managers PPM on est des "acheteurs TGS". Malheureusement je ne suis pas parano, c'est ce qui se passe très souvent quand on a le cul entre 2 chaises dans des organisations. De plus en plus ce sont les PPM qui ont la part belle dans notre organisation achats bien que ce soit nous AF qui assurons les attendus opérationnels avec les supply chain et prescripteurs.

Sinon actuellement ce qui nous décourage c'est cette période d'incertitude avec l'organisation et les dysfonctionnements autour de l'outil ERP France. »

**VOUS AVEZ DES QUESTIONS, UNE SITUATION A RESOUDRE,  
UN TEMOIGNAGE ANONYME A PARTAGER, N'HESITEZ PAS !  
L'UNSA DEFEND TOUS LES SALARIES, EN TOUTE DISCRETION.**

**100% différent  
100% autonome  
100% efficace**

<http://unsa-tdms.fr>  
[contact@unsa-tdms.fr](mailto:contact@unsa-tdms.fr)

