

**UNSA**  
info



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

TDMS Brest, 10 novembre 2020



*N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens : l'UNSA est là POUR VOUS*

## **MOINS de présence sur site = PLUS de sécurité pour tous**

### **COVID-19 – Position de la Direction DMS**

L'UNSA défend que le télétravail soit déployé plus massivement, conformément aux mesures gouvernementales et au [courrier que l'UNSA a adressé lundi 2 novembre à la Direction \(suivre le lien\)](#).

La Direction s'oriente vers une augmentation marginale du télétravail uniquement pour les salariés qui ne sont pas directement sur affaire avec :

- ⇒ Pas de télétravail pour ceux en Production-test
- ⇒ 2 à 3 jours de télétravail pour ceux en Conception-gestion de projet
- ⇒ 4 à 5 jours pour les fonctions support transverses qui n'appartiennent pas à un projet

**La Direction d'Etablissement ne peut pas décharger sa responsabilité sur les managers intermédiaires.** Si vous êtes sur un poste qui peut être exercé en télétravail et que cela vous est refusé, nous vous encourageons à demander un retour écrit du motif avancé.

Vu l'expérience accumulée au Printemps et les efforts de déploiement de moyens de travail à distance, Thales doit largement dépasser le taux de télétravail du 1<sup>er</sup> confinement restreint aux activités critiques et stratégiques. Les modalités de télétravail (attestation électriques, assurance, modalité de remboursement...) sont encadrées par [l'accord de Télétravail DMS en vigueur](#).



L'UNSA demandera lors du CSE extraordinaire Brest du 12 novembre les réponses aux questions suivantes :

- la communication du protocole écrit de nettoyage / désinfection des zones infectées, et affichage des zones de nouveau désinfectées,
- la communication du protocole sanitaire écrit, pour informer des démarches à suivre dans tous les cas de figure (cas COVID confirmé, cas contact,...),
- le détail des mesures de sanctions évoquées dans la communication Direction site du 3 novembre (mail joint) et rediffusées depuis par des managers,
- l'évolution de la connaissance des facteurs de transmission du covid19,
- le nombre de cas positifs sur site et cartographie des zones concernées,
- la définition du cas contact pour Thales, définition du cas contact pour l'ARS, nombre de cas contacts, décompte des cas survenus dans le cadre du travail, zones concernées et traitement administratif de leur absence,
- la clarification des mesures applicables pour les personnes fragilisées,
- la remise en place des sens de circulation dans les zones de travail,
- le nombre de personnes en télétravail, répartition par service et zone géographique, répartition par nombre de jours télé travaillés,
- les consignes Direction de déjeuner au poste et leur compatibilité en terme de transmission de virus.

## CSE-C ordinaire DMS des 4 et 5 novembre

### ✚ Plus d'un tiers des élus du CSE-C empêchés de vote !

Lors de ce CSE-C, 3 organisations de Thales DMS (CFDT/CFE-CGC et CGT) ont demandé et obtenu que seuls les élus physiquement présents dans la salle à Elancourt puissent avoir le droit de vote, ceci en contradiction TOTALE avec leur discours incitant au télétravail généralisé de tous les salariés.

Trois consultations étaient à l'ordre du jour, et seulement 14 des 23 élus participant ont pu voter. Vos élus UNSA, respectant les directives gouvernementales, ont participé au CSE-C en télétravail et ont été évincés des votes... tout comme les autres élus au CSE-C en distanciel !

L'UNSA a dénoncé la manœuvre en séance (extrait de la déclaration ci-après) et adresse parallèlement un courrier à la DIRECCTE :

*Etant données les directives de l'état, le confinement mis en place et l'évolution de la pandémie l'UNSA ne comprend pas pourquoi l'avis et la consultation de tous les membres du CSE-C présents en séance en présentiel ou distanciel ne pourraient pas être pris en compte.*

*On encourage ainsi dans ces circonstances les déplacements à risque et on refuse la possibilité de télétravail. L'UNSA demande qu'au vu de la situation sanitaire actuelle, la consultation de tous les élus participant au CSE-C soit effective tant que le confinement persiste et ceci dès aujourd'hui.*

**Comment peut-on, à ce stade de la progression du COVID, encourager des déplacements, c'est complètement irresponsable !**

### ✚ Consultation sur le volet social et le volet économique & financier de Thales DMS France.

Ces 2 consultations ont été l'occasion pour l'UNSA de donner sa propre vision du fonctionnement de l'entreprise DMS actuel au travers des 2 déclarations (voir annexe) qui justifient l'opposition de l'UNSA sur ces volets.

### ✚ Présentation de l'organisation actuelle de DSI DMS

Les efforts de déploiement de moyens, par les équipes DSI, pour favoriser le télétravail pendant le 1<sup>er</sup> confinement est à saluer (plus de 1150 pc mobility et kits de connexion confondus ont été déployés depuis fin mars). Cependant chaque utilisateur a été ou est toujours confronté à des limitations techniques de ses moyens de connexion à distance. Un véritable plan d'investissement doit être conduit rapidement pour que Thales bénéficie d'outils de travail à distance véritablement efficaces (dont un outil de vote à distance)... à la hauteur de l'Industrie 4.0... !

### ✚ Point sur l'activité de GCC Etrelles

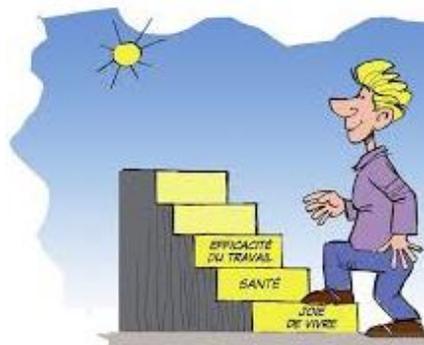
Une baisse d'activité est prévue pour Etrelles au second semestre 2021. La direction semble vouloir prendre rapidement des mesures pour traiter la situation. La sous-activité initialement prévue pour 2020 a été différée suite au COVID et au contrat Rafale Grèce.

Pourquoi donc tant de précipitation à vouloir entrer dans un nouveau dispositif d'APLD (Activité Partielle Longue Durée) dont l'accord n'est pas encore signé ? En effet, la Direction entend consulter les élus lors du prochain CSE-C pour la mise en œuvre de ce dispositif qui toucherait environ 280 personnes dans un volume prévisionnel de 3 jours en moyenne par semestre, pour compenser l'équivalent de 14 ETP de sous-charge pour S2 2021.

### ✚ Point sur le Smart WORKING

M. Normand, Directeur du site d'Etrelles, et Mme Vairon, Directrice du site de Brest, sont sponsors de cette approche. L'objectif annoncé ne permet pas pour l'instant d'apprécier le fonctionnement de cette démarche :

*Le Smart Working est une **approche systémique** qui a pour ambition de **reinventer les manières de travailler** afin **d'améliorer** significativement **la compétitivité et la performance collective**.*



On attendra de comprendre un peu mieux pour pouvoir juger de l'efficacité, mais comme pour les Open Space, l'argument que cela fonctionne à Thales UK est loin d'être convainquant ! La culture de travail française est très loin de celle des anglo-saxons, et l'UNSA ne cautionne pas une mise en œuvre via des Proof Of Concept (comme fait à Bordeaux).

L'UNSA a sollicité la Direction de Brest pour qu'elle associe les instances représentatives du personnel dans les réflexions de Smart Working. Rappelons en effet qu'il s'agit là de changement d'organisation du travail. Cela rentre donc dans les prérogatives des partenaires sociaux, d'autant plus qu'il a été décidé de fusionner cette réflexion avec celle portant sur la notion d'engagement.

## ■ CSE ordinaire Brest du 15 octobre

### + Travaux sur site Brest

Le BM 6 (face au bâtiment U qui abrite le local syndical UNSA) est prévu d'être livré mi-décembre et l'arrivée des équipes Archange en janvier 2021. L'UNSA sera vigilante sur les conditions de travail des salariés. Au total sur le site de Brest, c'est 3300m<sup>2</sup> de locaux dans des bâtiments modulaires !

### + RAFALE

Un focus a été fait sur le standard F4 et le standard redescende 4T2 (1<sup>ère</sup> livraison juillet 2021) pour laquelle la convergence technique et financière est prévue pour novembre avec la DGA.

Le calendrier présenté tient les objectifs de l'année 2020, à 1 SPECTRA près, malgré l'impact du COVID ! Cependant, l'hypothèse de fonctionnement en mode télétravail n'avait pas alors été étudiée.



L'UNSA déplore qu'avec une aussi bonne tenue des objectifs, les équipes soient incitées à reporter leurs congés pour travailler entre les fêtes de fin d'année... et au final aider les autres GBU à atteindre leurs propres objectifs. L'UNSA rappelle que cette année, les salariés ont éclusé fortement leurs congés sur les périodes d'inactivité liées au confinement et qu'ils ont pris peu de congés cet été pour aider au redémarrage de l'entreprise. L'UNSA a sensibilisé la Direction sur le sujet.

### + Réparations CSS

Les hypothèses d'irréparabilité (on ne sait pas faire, échange standard ou panne non confirmée) sont incluses dans le prévisionnel de réparations 2021 présenté. L'UNSA invite l'entreprise à clarifier les impacts environnementaux quand refaire à neuf est préféré à réparer.

### + Albatros

Thales n'a pas été sélectionné sur la partie Système de Mission, laissant la voie à Naval Group dans une perspective d'héritage ATL2. La charge de travail des salariés concernés est ré étudiée, mais l'UNSA regrette la brutalité de l'annonce qui a été faite aux équipes et l'incertitude de leur repositionnement.

Seule la partie Radar du programme démarre.

L'UNSA s'étonne de l'investissement induit de la solution AMASCOS comme produit français si cela n'est pas la solution attendue. Pourquoi Thales se retrouve-t-elle en compétition avec une société dans laquelle elle est actionnaire à 35% ?

### + Guerre des Mines

Thales est positionnée sur la rénovation des flottes européennes. MMCM2 est en cours. Même avec une signature annoncée au mois de novembre, l'UNSA demandera à la Direction un bilan sur les efforts consentis par les équipes en place sur une si longue période de 18 mois, engageant de nombreux samedis au détriment d'un équilibre vie professionnelle / vie privée. L'UNSA sera vigilante pour un retour à la normale du rythme de travail et un dimensionnement à la hauteur des équipes. Rappelons que les Accords exTSA temps de travail et horaires atypiques sont les seuls valables légalement à ce jour.

## + Situation AVS

La situation de la branche aéronautique post COVID, impactant la GBU AVS pour Thales, réintègre des activités prévues initialement en sous-traitance. Sont concernés notamment des périmètres comme :

- Pour Brest : Software FTI & PFI, Astus, et Cyber Sécurité
- Pour Elancourt : Software refactoring GIC
- Pour Bordeaux : Software Radar et DT softarc.

Des activités comme la cyber sécurité et le refactoring GIC sont des activités clés pour DMS, il est incompréhensible de constater qu'elles étaient en voie d'être sous-traitées de façon externe. L'UNSA rappelle que la sous-traitance n'est pas appropriée aux métiers stratégiques et pour lesquels Thales dispose déjà des ressources.

Les tests en environnement virtualisé sont en cours d'étude pour permettre le travail en équipes distantes, ce qui devrait faciliter le télétravail.

## + Emploi

Aujourd'hui, le site DMS Brest compte 1683 inscrits, et 1502 actifs. Les effectifs à fin d'année sont stables. Les 47 postes ouverts sont présentés en CSE. L'UNSA demande que soit fourni un détail des postes pourvus, en Externe / intra Groupe / interne DMS.

# HORAIRES DE PERMANENCE

**LES MARDIS ENTRE 12H30 ET 14H HORS VACANCES SCOLAIRES**

Vous êtes curieux de connaître l'UNSA, vous avez des questions, une situation à résoudre, un témoignage à partager, vous voulez adhérer ?

## RENCONTRONS-NOUS !

L'UNSA défend tous les salariés en toute discrétion  
Le local se situe au 2<sup>ème</sup> étage du bâtiment U (Formation) ⇒



Contact : [thales.dms@unsa-industrie.org](mailto:thales.dms@unsa-industrie.org) – 02.98.31.22.13 ou 06.71.07.54.50  
ou via [vos représentants UNSA](#) (voir panneaux d'affichage)

### e-Bulletin libre d'autorisation d'information

À retourner à un [représentant UNSA](#) ou à [thales.dms@unsa-industrie.org](mailto:thales.dms@unsa-industrie.org)

J'autorise l'UNSA DMS à m'envoyer de l'information sur mon adresse mail

Indiquez l'adresse : \_\_\_\_\_

Indiquez vos Nom Prénom : \_\_\_\_\_

## LIBRES ENSEMBLE

**Ensemble, faisons respecter les valeurs du terrain et le potentiel de chacun.**



## Déclaration UNSA au CSE-C de TDMS France

Du 5 novembre 2020 sur le volet SOCIAL

Les métiers et fonctions transverses sont primordiaux pour l'efficacité des autres métiers et la réussite de nos objectifs. La diminution des ressources sur ces métiers et fonctions entraîne de facto un surcroît de travail sur les autres salariés les mettant encore plus sous pression. Le coût induit par cette perte d'efficacité n'est jamais comptabilisé. Méfions-nous des économies faciles à chiffrer en global mais qui entraînent en fait des coûts indirects difficiles à chiffrer supérieurs aux bénéfices attendus. (Ex COPERNIC 2).

Nous saluons, l'effort de recrutement effectué de 2017 à 2019. Cependant il faut s'assurer que les jeunes formés en apprentissage et intégrés aient des conditions de travail leur permettant de s'épanouir et rester dans l'entreprise. Le coût de formation étant rarement pris en compte. Le nombre de départ des embauchés est un indicateur intéressant de la santé de l'entreprise, plus que l'attractivité de l'entreprise.

A noter pour la famille professionnelle *management* une forte accentuation du déséquilibre entre Elancourt/Sophia et les autres sites.

L'impact de la crise COVID au niveau social, reste à évaluer. Outre des règles complètement disparates de traitement en matière de prise de congés et de mise en chômage partiel, des secteurs d'activités se sont légitimement sentis stigmatisés. Globalement, cette crise n'a fait qu'accroître les problèmes RPS. L'UNSA demande un point de vigilance extrême sur ce point, une trop forte pression pour rallier un chiffre d'affaires de fin d'année ne peut que se faire au détriment de la santé des salariés déjà très impactée cette année, et qui le seront d'autant plus avec cette nouvelle vague et ce nouveau confinement.

Au niveau des mesures salariales, concernant l'égalité professionnelle femme/homme, on peut en reconnaître l'efficacité. Il reste cependant à corriger les disparités spécifiques à des catégories de personnels en faveur des femmes ou des hommes.

De plus le budget lié à la promotion des métiers Thales vis-à-vis des femmes (nécessaire à long terme pour atteindre une parité) ne doit pas amputer le budget des augmentations salariales, il doit faire l'objet d'un budget séparé.

Nous constatons également que les mesures salariales sont très éloignées en 2019, des résultats exceptionnels de l'entreprise, rendant ainsi peu compréhensible la politique de reconnaissance de l'apport des salariés à ces résultats. Effet analogue pour la politique et le plafonnement de la participation / intéressement.

L'apport des salariés à la réussite de l'entreprise ne peut se faire qu'au travers de conditions de travail satisfaisantes et de rémunérations proportionnelles aux résultats et efforts fournis.

A ce titre, la course au « tout open space », reconnu comme entraînant une baisse de productivité et une augmentation des RPS, connaît avec la crise COVID ses limites. Il est temps de stopper la course à la densification des sites. Le gain potentiel sur les surfaces est selon nous loin de compenser la perte de productivité.

Le télétravail ne doit pas devenir un moyen supplémentaire de densifier, mais une opportunité pour améliorer les conditions de travail en réduisant les temps de déplacement et aussi permettre de mieux concilier vie familiale et professionnelle.

En ce qui concerne la formation, nous réitérons notre inquiétude vis-à-vis d'une formation de plus en plus flexible, non planifiée et non mesurable faute d'outil adéquat. La formation est un droit pour tous.

**L'UNSA votera contre la politique sociale de l'entreprise.**



## **Déclaration UNSA au CSE-C de TDMS France**

### **Du 5 novembre 2020 sur la situation économique et Financière.**

En préambule, l'UNSA réitère sa demande de pouvoir participer à la commission économique centrale, elle est la seule OS siégeant au CSE-C à ne pas pouvoir bénéficier des informations communiquées seulement à l'oral par les divers intervenants de cette instance.

L'UNSA constate qu'à nouveau en 2019 les résultats ont été exceptionnels. Cette situation financière très favorable aurait dû être mis à profit pour :

- développer massivement de nouveaux produits pour garder une avance sur la concurrence,
- augmenter la force de frappe commerciale pour diversifier les prises de commande beaucoup trop centrées sur les gros contrats Rafale et les programmes français,
- investir de manière significative sur le moyen et long terme en terme de politique environnementale (isolation et rénovation des bâtiments en priorité).

Au lieu de cela, il a été décidé en fin d'année 2019 un gel drastique des investissements ! THALES DMS se doit de privilégier le moyen et long terme.

L'année 2020, a été fortement marquée par les crises COVID19. L'impact sur THALES DMS reste heureusement moins conséquent que pour d'autres entreprises. L'UNSA regrette que les objectifs n'aient pas été revus à la baisse, ce qui entraîne une pression supplémentaire pour l'ensemble des acteurs de production qui ont déjà beaucoup donné pendant cette crise et qui devront être récompensés en conséquence.

**En conséquence, l'UNSA sur ce sujet donnera un avis défavorable.**