



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



TDMS Brest, le 6 décembre 2021

## Engagez-vous, qu'ils disaient !

### ■ Transformation de l'industrie

La Direction centrale a enfin accepté une expertise sur la Transformation Industrie suite, notamment, aux demandes de l'UNSA. Cette dernière est conduite actuellement par le cabinet SECAFI qui en fera la restitution le 8 décembre prochain.



La mise en œuvre de cette transformation a ainsi été repoussée au 1<sup>er</sup> février 2022. L'UNSA ne laissera pas faire de transformation qui ne prendrait pas en compte les remarques de l'expertise ainsi que l'avis des Organisations Syndicales du CSE-C dont l'UNSA fait partie.

Rappelons que la direction entend par cette transformation à « rationaliser » les chaînes de production et de réparation, pour « gagner en productivité ».

L'UNSA s'est ouvertement inquiétée du fait que 1250 salariés allaient vivre une modification immédiate de leurs conditions de travail (fiche de poste, hiérarchie, méthodes de travail) et que la Direction, dans ses présentations et sur le terrain dans les mutations qu'elle a déjà adressées, s'assoit sur l'impact humain de cette transformation.

### ■ Transfert de la Micro

Le transfert des activités brestoises de micro-électronique vers Etreilles se poursuit après les présentations faites en CSE et demandes des élus appuyés par l'expertise.

Nouvelle aberration : déménager les moyens d'essais en laissant la gestion des appareils de mesures et des binoculaires à Brest.

L'UNSA s'interroge sur le manque d'humanité et les objectifs de certains responsables.

### ■ Prime Macron

Thales DMS, au même titre que toutes les entreprises, est éligible à la prime Macron. L'UNSA rappelle à la direction qu'elle peut mettre en place ce dispositif déductible des impôts sur sociétés. Cela ne compensera pas, bien sûr, la politique salariale catastrophique 2021 que la Direction a infligé aux salariés, salariés qui n'ont pourtant pas démérité lors de l'année très spéciale de 2020. La Direction s'est elle-même glorifiée des bons résultats financiers, mais elle oublie un peu trop vite à qui elle doit ses bons résultats !

L'UNSA réitère sa demande de distribution de la prime Macron qui vise à aider une partie des salariés du fait du plafond de rémunération auquel elle est soumise.

## **Horaires atypiques**

De nombreux services envisagent de faire appel à des horaires atypiques (heures supplémentaires, travail le samedi, astreinte sur la semaine de Noël). Pourquoi ?

Plusieurs cas de figure se présentent :

- l'affaire comporte des obligations et des contraintes qui ne sont pas de la responsabilité de TDMS,
- l'affaire a du retard vis-à-vis du planning prévisionnel, soit à cause d'aléa du projet, soit à cause d'un planning trop optimiste ou contraint.

Même si le premier cas est compréhensible, le deuxième, lui, est de responsabilité DMS et est malheureusement récurrent sur de nombreux services : les affaires ISR aéroportées (ALSR, Archange ...), les services de production et de réparation (Flash Factory, ...).

Le cas du service Emetteurs et Alimentation qui a récemment nécessité un CSSCT et un CSE extraordinaires (cf. déclaration UNSA ci-dessous) est emblématique : de nombreuses réparations sont demandées, dans des conditions d'approvisionnement incertaines, selon un planning qui ne tient pas compte des réalités du terrain, à l'aide d'heures supplémentaires imposées à l'équipe ! C'est incohérent et du jamais-vu à Brest.

---

### **Déclaration UNSA au CSE extraordinaire de TDMS Brest du 02 décembre 2021 sur « les mesures que la direction compte mettre en place afin de supprimer les Risques Psychosociaux constatés dans le service labo EMETTEUR et ALIMENTATION »**

Lors du CSE du 21 octobre 2021, le management du service du laboratoire émetteur et alimentation « EMAL » et la direction ont informé le CSE sur une demande d'heures supplémentaires concernant 3 techniciens et 2 câbleurs (parmi les 4 de l'équipe). Lors de cette information, il a été précisé que ces heures supplémentaires se feraient sur la base du volontariat.

Or le 15 novembre, lors d'une réunion informelle, les 3 techniciens et les 4 câbleurs ont appris que les heures supplémentaires devenaient obligatoires, et non sur volontariat, à compter de ce jour, sans volume d'heure imposé.

Dans ce cadre-là, le CSE n'a pas été informé de ces heures supplémentaires imposées et de l'évolution du nombre de salariés concernés, ce qui change l'information précédemment reçu par le CSE.

L'UNSA considère qu'il s'agit d'entraves au fonctionnement du CSE.

Qui plus est, la demande de dérogation d'horaire de travail a été, d'une part, pré remplie par le management (M. Vilaine) avec l'option du paiement des heures supplémentaires imposée, et non au choix de chaque salarié, et, d'autre part, envoyée le 23 novembre, soit plus d'une semaine après le changement administratif de statut de ces salariés.

L'UNSA trouve le comportement du management inapproprié vis-à-vis de son équipe de remplir à leur place cette demande de dérogation, et ne comprend pas l'accord de la RH qui aurait dû refuser cette façon de procéder.

L'UNSA constate dans cette façon de procéder des dérives contreproductives et inquiétantes.

---

L'UNSA dénonce également que, lorsque les temps sont durs (pandémie, par exemple), les plannings ne sont jamais revus à la baisse, tandis que toute opportunité est saisie pour augmenter les objectifs ! L'UNSA milite pour que des plannings réalistes permettent aux équipes d'accomplir leur travail dans des conditions optimales et humaines de travail et la reconnaissance du travail accompli à la hauteur des efforts fournis.

## M. Caine, PDG hors sol

Lors de sa communication du 19 octobre, M. Caine aurait pu offrir une prime aux « équipes de Thales [qui] ont fait preuve d'un engagement sans faille dans le monde entier, démontrant leur résilience et leur faculté d'adaptation et, par là même, celle du Groupe dans son ensemble » ...

MAIS NON !

Tout ce que notre direction nous propose est d'investir nos maigres économies, qu'elle n'a pas véritablement contribué à constituer, dans des actions ! Mais des actions qui profiteront essentiellement à QUI au fait ?

Rappelons que les conditions d'accès à l'actionnariat salarié laissent bien évidemment aux salariés un espoir inexistant de détenir un majorité d'actions.



## Venue de la Direction centrale DMS sur le site de Brest et retours sur l'enquête d'engagement

Lors de sa visite du 4 novembre, M. Duhamel a estimé que les investissements à la fois en Etudes Non Financées et en immobiliers devaient être proportionnels au chiffre d'affaires réalisé. Son propos vient à point, puisque 2021 et les années futures sont annoncées comme fructueuses. L'UNSA redemande, en conséquence, que de réels efforts d'investissement soient faits pour rénover le site de Brest, pour partie très détérioré, en intégrant des contraintes environnementales compatibles avec les objectifs de Thales en la matière.

Lors de son entretien avec les Organisations Syndicales, M. Duhamel a laissé la porte ouverte à une politique NAO plus ambitieuse en 2022. L'UNSA, comme déjà demandé en CSE central, réclame que la Direction revoit sa copie en matière de négociations salariales : les mesures largement tronquées établies en 2021 ne peuvent dignement pas s'appliquer pour 2022.

Concernant les résultats de l'enquête d'engagement, l'UNSA a interrogé M. Duhamel sur la position de DMS et en particulier du site de Brest.

Celui-ci a reconnu que le résultat de l'enquête témoignait d'un engagement plus faible à DMS France que sur les autres sociétés du Groupe, et également d'un engagement plus faible à Brest que sur les autres sites de DMS France.

L'UNSA constate que, bien que le thème de la rémunération salariale soit ressorti comme prioritaire pour les salariés, la Direction ne s'en fait pas une préoccupation et ne la retient pas dans les sujets d'amélioration ! En effet, seulement 35% des salariés de DMS France ayant répondu à l'enquête estiment avoir un niveau de rémunération correspondant à la hauteur de leur travail, soit bien plus de 65% d'insatisfaits !



L'UNSA s'interroge sur la raison de ces résultats et y voit là non pas l'expression de salariés moins engagés mais, au contraire, celle de salariés très soucieux de leur entreprise et de son devenir... mais peu dupes du traitement des résultats que la Direction en fera.

Impliquez-vous dans la vie de l'entreprise, et dans les choix que porte l'UNSA, rejoignez l'équipe UNSA !

Vos points de contact UNSA :

Frédéric CADIER, Bernard POIRIER, Patrick VENTER (Délégués Syndicaux) et vos élu(e)s (coordonnées détaillées dans les panneaux UNSA)



## Règlement intérieur de l'établissement

Au CSE d'octobre, une information a été faite sur l'évolution du règlement intérieur de l'établissement. Trois annexes ont été ajoutées et/ou modifiées. Pour l'UNSA, les ajouts relatifs à l'actualisation du code de conduite (éthique) et à l'évolution de la définition du harcèlement sexuel sont justifiés au regard de l'évolution de la législation.

Par contre, l'UNSA a alerté la direction lors de ce CSE sur la nouvelle charte informatique qui apporte des changements qui peuvent être lourds de conséquence.

Cette nouvelle charte informatique proposée est trop intrusive dans la vie privée des salariés. L'UNSA relève notamment une évolution par rapport à la charte signée quotidiennement par les utilisateurs : « *Thales se réserve le droit d'analyser les données individuelles de connexion du salarié (sites visités, temps passé etc.)* »

Vous avez noté le « etc. » ! Aucune information sur la procédure, les moyens ni le rythme des contrôles pouvant être effectués n'a été donnée. Cette charte permet un contrôle illimité, systématique et automatisé de toutes les données de connexion, et au-delà !

L'UNSA souhaite avoir l'assurance que cette surveillance ne puisse pas avoir d'autre but que la sûreté des réseaux et souhaite que son application se limite aux horaires de travail.

Lors de la consultation en novembre, l'UNSA s'est opposée à cette modification. La direction a indiqué alors qu'elle reverrait le sujet au niveau central.



## Memento

- ✚ Samedi matin → 2 samedis malins 25 décembre et 1er janvier qui peuvent être récupérés si vous placez avant ou après 2 Congés Payés légaux.
- ✚ Pour les ex-TSA → si vous avez constaté la suppression des congés légaux de 2020 fin octobre 2021, signalez cette anomalie à vos représentants UNSA. L'outil RH Workday vous induisait en erreur, en indiquant la validité de ces congés pour fin mai 2022.

L'UNSA considère qu'aucun salarié ne peut être pénalisé par ce problème d'outil !

Il en est de même pour les CP conventionnels 2020 (Ancienneté et supplémentaire), valables jusqu'en mai 2022 sous Workday : la demande, légitime d'après nos accords, de la direction de les prendre avant fin 2021 est illégitime au vue de l'indication de l'outil !

L'UNSA demande à la direction de mettre en cohérence la date de prise des congés à la date indiquée dans Workday, c'est-à-dire fin mai 2022. Les salariés ne doivent pas perdre du temps à gérer leurs congés et doivent pouvoir s'appuyer sur un outil performant mis en place par la direction !

- ✚ Le plafond légal d'exonération des chèques-cadeaux pouvant être remis pour les fêtes de fin d'année a été augmenté cette année passant de 171 à 250 euros.

L'UNSA demande au bureau du CSE de saisir cette occasion pour en faire bénéficier les salariés avant la fin de l'année.

## LIBRES ENSEMBLE

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

Nota : tract numérique accessible via [http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2021/12/20211206\\_tract.pdf](http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2021/12/20211206_tract.pdf)