

Les 4 et 5 juin se tenait le dernier Comité Central d'Entreprise composé lors de la création de DMS par la fusion des CCE des anciennes entités TSA et TUS et des membres de l'ancien CE TMI.

La prochaine structure s'appellera le Comité Social et Economique Central (CSEC). Il sera mis en place à l'issue des élections simultanées dans les différents sites.

Nous avons été consultés le 5 juin sur 2 thèmes :

- les orientations stratégiques de TDMS.Fr et leurs conséquences sur l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail et le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, les orientations de la formation professionnelle,
- le projet d'évolution de l'organisation et des activités de l'ingénierie.

Le cabinet d'expertise SYNDEX a été mandaté sur ces 2 points pour aider les membres du CCE à analyser les conséquences et à se prononcer.

➤ **CONSULTATIONS SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE DMS**

SUPPer constate une gestion purement financière depuis de nombreuses années, mais ce phénomène s'amplifie et le seul leitmotiv de la direction est l'amélioration du résultat quels qu'en soient les moyens et quelles qu'en soient les conséquences.

Les membres SUPPer au CCE ont fait les déclarations suivantes pour justifier leur vote contre cette politique ou le social est absent et les salariés fortement sollicités pour travailler plus, dans des conditions qui se dégradent et qui font les frais de ces orientations.

L'orientation stratégique de DMS se traduit par une forte pression afin d'atteindre plus de compétitivité, d'améliorer les marges, d'augmenter la profitabilité, et but ultime, d'atteindre un EBIT (résultat d'exploitation) de 16% !

Force est de constater que, si l'ambition de développer la compétitivité/rentabilité de l'entreprise est un objectif fort dans cette stratégie, les choix pour y arriver, moyens financiers et humains, ne sont pas à la hauteur des enjeux.

L'objectif de THALES d'améliorer encore plus les résultats va certainement permettre d'augmenter la part à distribuer aux actionnaires mais n'est pas orientée à l'investissement et la préparation de l'avenir. Les chiffres le montrent : pas d'effort commercial ni d'augmentation des ENF.

L'objectif de croissance de l'activité et des résultats est très ambitieux mais les conséquences pour les salariés sont désastreuses.

L'enjeu global pour DMS est également de réussir le plan d'embauche et d'avoir les compétences pour réaliser les projets. Compte tenu des départs

à la retraite, il faudrait recruter 800 personnes en 2019 !

Ce plan d'embauche est irréaliste compte tenu du retour d'expérience des années passées. Et même s'il pouvait être réalisé, il est inimaginable de pouvoir en un temps réduit transférer le savoir des partants, former les arrivants. La perte de compétence et le risque de désorganisation vont être énormes. Si les effectifs et les compétences ne sont pas présentes en 2019 et dans le futur proche, comment pourrions-nous réussir nos affaires ? Comment pourrions-nous garantir les nouveaux projets ? Comment pourrions-nous faire face aux aléas sur les affaires à risque ou affaires prises à marges réduites ?

La réponse de la direction est évasive.

Il faut plus de profitabilité pour gagner en autonomie, il faut embaucher pour absorber les charges, il faut travailler sur l'organisation, le projet de transformation de l'ingénierie va contribuer largement à la compétitivité de DMS. Sa réponse laisse moins de place au doute sur certains aspects : sous-traitance accrue

d'activités, logique de partenariat à développer, maîtriser nos architectures pour pouvoir sous-traiter.

Il est clair que pour SUPPer cela va concerner dans un premier temps, voire immédiatement, le logiciel mais cela va rapidement concerner beaucoup d'autres activités qui sont actuellement cataloguées dans les « bijoux de famille ».

En parallèle à tout cela nous devons contribuer aux offsets MLU et Rafale Inde

C'est un fort enjeu pour THALES et DMS. La signature des Rafale Inde a certes permis de voir l'avenir de façon plus sereine mais les obligations d'offset vont avoir des conséquences dramatiques sur l'emploi.

Le site d'Etelles en fait déjà les frais avec une prévision de baisse de charge affichée car 10 à 15% de la production va être transférée en Inde.

Etelles est un site sous haute tension. Que va-t-il devenir ? La réduction d'effectif programmée va se faire en ne reconduisant pas les CDD actuels. Mais dans le futur ? Que faudra-t-il mettre en œuvre pour assurer la rentabilité chère au

groupe ? Vers quel type d'activité va-t-on se recentrer ? Quelles seront les compétences nécessaires pour assurer ces tâches et quel sera l'effectif à terme ?

En résumé et quel que soit le site, les salariés vont faire les frais de votre politique.

Surcharge, sous-traitance, externalisation.

Et qu'est ce qui est mis en place pour préparer l'avenir ? Ce sont les ENF qui devraient nous y préparer mais, sachant qu'il y a déjà un mur à franchir pour absorber nos activités, comment pourrions-nous faire plus d'ENF ? La réponse de la direction est également claire : la baisse relative des ENF se trouve justifiée par le manque de personnel disponible. On ne peut pas faire plus, mais on va faire le minimum....

SUPPer alerte, 2019 va être difficile mais l'avenir risque d'être encore plus noir pour les salariés qui vont faire les frais de cette politique gérée par la finance et le résultat.

SUPPer votera contre les orientations stratégiques de DMS.

➤ **CONSULTATIONS SUR LA REORGANISATION DE L'INGENIERIE**

Ce projet de réorganisation a été découpé en plusieurs phases. Il a fait l'objet de différentes présentations en CCE et a été décliné également vers les salariés. Nous avons eu du mal à l'appréhender. Une organisation qui théoriquement se calque sur celle de l'ex TUS, qui veut clarifier les rôles, renforcer les axes métiers tout en découpant suivant l'axe produit, etc. ... Beaucoup d'informations pour nous faire adhérer ou nous endormir ? L'expert SYNDEX nous a éveillé en mettant en exergue comment ce projet répondait au problème de charge, comment il répondait au plan stratégique de Thales qui veut que les Building Block (éléments de base) soient cartographiés et que la liste de ceux qui sont externalisables soit dressée.

M. Alain PERBOST (VP Engineering DMS GBU) présent à la restitution de l'expertise en a reconnu la pertinence et l'exactitude. Il a relevé 2 points d'inexactitude : il n'y a pas de notion de transversaliser les BL ECS/ISR et ce n'est pas une démarche défensive mais offensive pour préparer l'avenir. Il a insisté sur la priorité qui reste la compétitivité et dit qu'il était vrai que la nouvelle organisation contribuait à résoudre le pic de charge.

SUPPer a été la seule organisation syndicale à voter contre ce projet et a fait la déclaration suivante :

L'évolution de l'organisation et les orientations stratégiques de DMS sont étroitement liées. Cela forme un tout cohérent et tout aussi destructeur pour les salariés.

L'objectif affiché par la direction reste de garantir la compétitivité, de baisser les coûts, de répondre à la surcharge. En résumé, comment faire plus avec le même nombre de salariés.

Selon l'expert, cette réorganisation ou plutôt transformation s'inscrit également dans les plans SBP, TISP, MTIP de TDMS : cartographier les building blocks et voir ceux qui sont externalisables.

C'est un enjeu et un projet structurant vis-à-vis de nos offsets et vis-à-vis de notre compétitivité.

Clairement, même si la direction rabâche que l'externalisation n'est pas une fin en soi, il est évident que si pour gagner des affaires, il est plus rentable d'externaliser, on externalisera et ce, au détriment de l'emploi, de la perte de compétence et de toutes les conséquences induites qui ne seront visibles que dans quelques années.

Pour SUPPer cela est inadmissible et nous voterons contre ce projet de réorganisation qui va dans ce sens.