

**Consultation sur la situation économique et financière de TDMS et ses perspectives - Déclaration de SUPPer**Bilan

Le résultat 2018, bien que très élevé est malgré tout contrasté : L'Ebit est concentré sur ECS avec le taux le plus important sur la part la plus importante de chiffre d'affaire. UWS contribue au résultat au même niveau que le groupe alors que l'activité ISR est à la traîne pour l'Ebit et le CA.

Perspectives

La croissance future est entièrement concentrée sur ECS et par la même sur le programme Rafale dont les futures prises de commandes export semblent très aléatoires. Le maintien du chiffre d'affaire et du résultat futur d'UWS dépend de 2 affaires pour lesquelles la visibilité ne semble pas assurée à la vue des informations transmises. Les activités d'ISR semblent en survie !

Mise en œuvre de la stratégie R et D : l'utilisation de crédits pour compenser les dérives sur les affaires d'ISR se fait au détriment des ENF d'ECS et donc de son futur.

La prise en compte de la révision de prix sur le Rafale Inde pour près de 200 M€, a générée en Juin une communication confuse de la part de la direction sur la soi-disant surprise de cette entrée en commande. Est-ce de l'incompétence ou une volonté de dissimulation ?

La persistance d'objectifs de Prises de Commandes irréalistes (et pour laquelle la majorité des salariés n'a aucun levier) plombe la rémunération variable des cadres chez UWS. Cela génère au mieux une incompréhension de leur part et au pire une démotivation.

**Les élus SUPPer se sont abstenus****Consultation sur la politique sociale de l'entreprise - Déclaration de SUPPer**Rémunérations

On constate une divergence entre les résultats stratosphériques et les rémunérations dans leur ensemble (BSO, participation, intéressement) à la baisse. Le résultat est construit sur le dos des salariés plutôt qu'avec les salariés. Au vu des politiques NAO toujours plus austères et ce, malgré les bons résultats de l'entreprise, la limitation Participation + Intéressement

Evolution de l'Emploi

Le retard à la mise en œuvre du plan de recrutement provoque des surcharges alors que les plans d'adaptation à la baisse eux sont toujours anticipés. Pour preuve la situation de GCC pour laquelle on a déjà évalué le nombre de personnes qui vont se trouver en sous-charge sans se préoccuper des raisons qui ont pu mener à cette situation : le décalage de contrat Rafale bien sûr mais aussi un défaut de maîtrise de la supply chain qui a engendré une montée en cadence à

issue de l'accord groupe apparait de plus en plus confiscatoire pour la majorité des salariés alors que pour un petit nombre, l'attribution de mesures de type STI, MTI et LTI finit par créer une fracture de plus en plus importante entre les salariés et leurs dirigeants. Tout comme c'est de plus en plus le cas entre les mensuels et les cadres.

GCC sans commune mesure avec ce que l'avionnage chez Dassault pouvait absorber et mettant par-là même GCC dans une situation difficile.

De plus, on remarque dans certains secteurs de l'entreprise un recours quasi systématique aux prestataires pour absorber la charge qui fragilise la maîtrise de tout ou partie des projets et induit des pertes de compétences en internes.

## Temps de travail

Il est difficile de se faire un avis circonstancié sur ce sujet du fait :

- de la disparité des contrats sur l'ensemble de TDMS,
- de l'impossibilité de mesurer le temps de travail réel pour certains cadres qui emportent leur PC à la maison,
- de l'absence de données présentées concernant Etreilles (bien qu'elles existent) justifiée, selon la direction, par l'absence de commission temps de travail locale,
- l'absence d'éléments quantitatifs sur les nombres d'heures accumulés sur les 2<sup>ème</sup> compteurs des ex TSA.

## Conditions de travail

La direction met en place une communication pour le traitement de la QVT alors que l'environnement de travail se dégrade : Copernic II, surcharge de travail (dû à des projets mal staffés ou mal maîtrisés, outils structurants non matures, à la nécessité de former les nouveaux entrants, ... ), entassement des salariés sur certains sites.

## Apprentissage

La politique de recrutement des apprentis est notoirement insuffisante alors que l'entreprise peine à recruter. L'entreprise se contente du minimum obligatoire pour éviter les pénalités sans réelle volonté d'intégration.

## Les élus SUPPer ont voté CONTRE

---

### Réflexion autour des activités « support et services client »

Une étude sur l'impact de la transformation digitale, les synergies potentielles et l'alignement des fonctionnements avec les principes du groupe est actuellement menée au sein de TDMS. Les activités de services UWS et ECS/ISR indépendantes se portent bien, mais fusionnées et harmonisées elles pourraient

peut-être se porter mieux ! Le résultat de cette étude est attendu pour fin décembre.

**Pour SUPPer**, ce préambule à une nième réorganisation ne doit être ni anxiogène ni se faire sur le dos des équipes CSS. L'amélioration de la qualité du service rendu doit être priorisé sur l'optimisation financière.

---

### Point sur l'appel d'offre maintenance des moyens d'essais et bancs de tests

Une démarche d'appel d'offre a été menée par les achats groupe pour l'ensemble des entités du groupe.

Pour TDMS, le sujet concerne uniquement les bancs de test gérés par TSIS. Ceux de GCC et d'UWS ne sont pas concernés. D'ailleurs, l'ensemble des moyens de tests de ces entités ne sont pas clairement identifiés !

2 sociétés sont retenues pour l'ensemble du groupe (LGM et EXPLEO) en remplacement de Nexeya qui était le prestataire de TDMS.

Une enveloppe de 2 ETP sur 2020 et 0,5 ETP sur 2021 a été budgétée pour l'accompagnement des nouveaux prestataires (assuré exclusivement par des salariés de TDMS).

**Pour SUPPer**, les salariés de Nexeya, en postes dans nos locaux pour certains depuis plusieurs années, vont faire les frais d'une décision pour laquelle ils n'avaient aucune prise ! Les salariés de TDMS vont également en pâtir, car, en plus de leur charge actuelle,

ils vont devoir former les nouveaux prestataires à partir de 0. Avons-nous encore les compétences en interne ?

Un risque réel existe sur la continuité de service au moment du passage de témoin Nexeya – LGM/EXPLEO et pendant plusieurs mois au moins avec l'éventualité d'un impact sur les lignes de productions/intégration. On voit mal Nexeya ayant perdu le contrat former ceux qui l'ont gagné !

La rupture de service risquant alors de reposer sur les salariés de TSIS et d'accroître encore un service sous tension !

La possibilité de reprise des salariés de Nexeya sur les sites (qui permettrait de garder les connaissances) par l'un des 2 nouveaux prestataires n'a pas été évoquée et relève de toute façon de leur choix personnel.

---

## Compléments d'information sur l'organisation de l'ingénierie

Un poste « d'engineering manager » a été créé au niveau de TDMS France. Les « engineering manager » des entités (IDE,IM, DTx,TSIS...) lui seront rattachés fonctionnellement dans le but d'harmoniser les pratiques « d'engineering » et de standardisation des « building blocks ».

Pour SUPPer, espérons que les intéressés s'y retrouvent car au-delà de la volonté louable d'harmonisation, l'organisation fonctionnelle qui en découle se superpose à d'autres organisations fonctionnelles. Certains acteurs vont être tiraillés entre leur hiérarchique et plusieurs responsables fonctionnels.

---

## Point sur l'application de la méthode AGILE au sein du domaine IDE

La direction nous a présenté la méthode AGILE au travers des 4 valeurs et 12 principes qui en forment la clé de voute.

Si elle peut paraître idyllique sur le papier, il s'avère que la réussite de son application dépend d'un certain nombre de facteurs qui ne sont pas toujours réunis. Alors qu'elle peut permettre un épanouissement lorsque l'équipe entière adhère à la méthode, elle peut accentuer les risques psycho sociaux dans le cas de salariés qui ne s'y retrouvent pas ou dans le cas où la

personne en charge de l'équipe (le scrum master) n'a pas le comportement bienveillant attendu.

La direction ne nous a pas présenté de bilan chiffré sur l'application de cette méthode en termes de qualité de code, respect des coûts et des délais, etc ..... Certes, le bilan risquait d'être biaisé par le fait que les équipes logiciel ont intégré un grand nombre de nouveaux embauchés ces dernières années. Cependant, cela fait un moment que nous demandons ce bilan et nous pensons qu'il aurait pu être effectué sur les premières équipes à être passé en agile à un moment où le nombre de nouveaux embauchés était moindre.

---

## Atterrissage des prises de commandes (données confidentielles)

Les informations transmises sont confidentielles, nous ne ferons pas de commentaires sur ce point, les données mensuelles publiées parlent d'elles même !



www.supper.org



### Vos contacts :

Section de Mérignac  
[dms.merignac@supper.org](mailto:dms.merignac@supper.org)

Section de Brest  
[dms.brest@supper.org](mailto:dms.brest@supper.org)

Section d'Elancourt  
[dms.elancourt@supper.org](mailto:dms.elancourt@supper.org)

Section d'Etelles  
[dms.etelles@supper.org](mailto:dms.etelles@supper.org)

**En plus de la déclinaison des sujets du CSEC, le CSE Nungesser a traité quelques points propres au site**

**Information/consultation des membres du comité social et économique sur les horaires aménagés relatifs à Doris d'ici fin 2019.**

Les élus ont été informés et consultés pour une demande d'horaires aménagés permettant la réalisation d'essais en environnement particulier sur le site de Toulouse.

Cette demande étant liée à des contraintes technique et non à une question de moyens ou d'organisation, les élus SUPPer ont votés pour.

**Point sur la situation économique et perspective d'atterrissage des prises de commande et du cash-flow**

Comme lors du CSEC la direction se réfugie derrière le poids que représente TDMS dans le groupe Thales et le risque de communication par rapport à la situation boursière du groupe.

**SUPPer** rappelle à la direction que si les élus ont un devoir de confidentialité sur les informations transmises quand ceci est précisé, c'est aussi pour avoir tous les éléments permettant d'apprécier la situation économique et financière actuelle et future de la société. Ne pas communiquer les éléments constitue un délit d'entrave !

**Vote sur le réaménagement du plateau DT (L4 02) dans le cadre de new Elancourt**

La direction nous a présenté son projet suite à l'abstention du CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail). Force est de constater que les aménagements se poursuivent en entassant de plus en plus les salariés. Les recommandations de surfaces minimum par salarié de l'INRS ainsi que celles définies dans l'accord QVT ne sont pas respectées. Les conditions de travail se dégradent et la signature d'un accord QVT, l'organisation d'une semaine QVT et toutes les communications sur la QVT ne dédouaneront pas la direction de ses responsabilités dans le malaise qui s'installe.

**Les élus SUPPer** ont votés majoritairement contre ce projet, les représentants SUPPer au CSSCT se sont abstenus au regard des quelques avancées obtenues.



[www.supper.org](http://www.supper.org)

**Vos contacts :**

Section de Mérignac  
[dms.merignac@supper.org](mailto:dms.merignac@supper.org)

Section de Brest  
[dms.brest@supper.org](mailto:dms.brest@supper.org)

Section d'Elancourt  
[dms.elancourt@supper.org](mailto:dms.elancourt@supper.org)

Section d'Etelles  
[dms.etelles@supper.org](mailto:dms.etelles@supper.org)