

Déclaration CFDT CGT CFTC et SUPPer au Comité Social et Economique Central ordinaire de TDMS Fr du 26 novembre 2025

Consultation sur les projets d'évolution d'organisation du domaine UWS France

Avant d'aborder le fond de cette déclaration, les OS déclarantes tiennent à s'opposer au calendrier de cette consultation. L'ampleur de celle-ci ne paraît pas compatible d'une consultation après une information communiquée au CSEC du mois précédent ; elle aurait mérité un débat plus important.

Le projet de réorganisation de la BL UWS dans DMS comporte deux volets : la création d'un nouveau segment ASW regroupant les activités de Lutte Anti Sous-Marine (LASM ou ASW) des segments AIR, SST et l'équipe intégrée Drones ; la réorganisation des équipes cyber et IS/IT de UWS, notamment le transfert d'une équipe UWS vers la DSI DMS.

Sur la création du nouveau segment ASW dans UWS : l'objectif est de rechercher des synergies dans les différentes activités ASW réparties actuellement dans des secteurs différents : AIR, SST, IPTDrones. Fondamentalement, les difficultés, les solutions, les logiciels, l'ingénierie sont les mêmes sinon proches. Mettre en place une structure de l'activité pour faire travailler ensemble les services et les salariés paraît utile et pertinent. Mais une telle réorganisation ne fait qu'exprimer une intention de fonctionnement. L'inertie de nos activités et du fonctionnement des programmes implique que la nouvelle organisation ne pourra se mettre en place que progressivement. La Direction le reconnaît puisque des modes opératoires, des articulations au sein du service et des sous-services, ou encore de l'IT et de l'Infra par exemple seront précisés dans le temps, ce qui peut se comprendre. Cela reste néanmoins un pari. Nous attendons donc pragmatisme et absence de dogmatisme pour faire évoluer dans le temps ce qui le mérite voire abandonner des schémas en impasse. Le retour vers le CSEC autour de l'été 2026, et fin 2026 selon l'ampleur des modifications est essentiel car nous ne sommes pas face à une évolution mineure.

La création du nouveau segment ASW est faite suivant une structuration forte suivant les métiers, ce qui impacte ici plus fortement les équipes de Brest : regroupement des activités Brest et Sophia dans des services communs pour le logiciel, pour l'ingénierie système, pour l'IVV et pour « l'Engineering Delivery ». Suivant les cas, les chefs de service seront à Sophia ou Brest, et des correspondants locaux appelés « Team Leaders » seront désignés sur un site sans chef de service pour l'activité. Logiquement, le management à distance prend beaucoup d'importance, puisque l'on passerait de 1 personne managée à distance à 45. Ce choix d'une organisation avec des équipes bisite constitue déjà une première difficulté : pallier au management à distance par la présence de « Team Leader » est impératif (suivant en cela « l'Engineering Operating Model » *en français dans le texte*), mais les fonctions et missions du Team Leader hors famille Industrie ne sont pas connues par une majorité d'équipes de TDMS. Ce rôle de « Team Leader » ou « Leader d'équipe » nous apparaît comme essentiel dans la réussite de cette nouvelle organisation, et il faut aussi faire réussir les salariés qui prendront ces fonctions.

Ce rôle de Team Leader est aujourd'hui très flou, tant sur l'existence ou non de responsabilités hiérarchiques, que sur les éventuelles délégations à faire passer des checks in de fixation ou d'évaluation d'objectif, ainsi que sur l'animation des vies d'équipe. Ce rôle semble également ne pas

être déployé de façon cohérente sur l'ensemble des sites. En conséquence, chaque salarié ne sait plus vers qui se tourner en cas de problème (HoD ou Team Leader). Cette situation peut entraîner un mal être, à la fois pour les salariés ainsi qu'au Team Leader.

Nous attendons donc des précisions et clarifications avec la création des fiches emplois correspondantes (en plus de celles existant déjà dans la FP10, des classifications C4 à F12), et une attention particulière au développement des RPS dans la nouvelle organisation (le DUERP devra être modifié en conséquence).

Par ailleurs, une conséquence en creux de cette structuration des activités ASW sur les deux sites de Brest et Sophia, donne l'impression d'isoler les activités de Guerre des Mines. Si les avancées en MW sont reconnues pour la gestion de missions complexes et coopératives (multi-pays, rôle de systémier intégrateur, etc.) en plus de la qualité des capteurs et systèmes produits, l'activité reste en retrait pour ses résultats financiers et régulièrement identifiée comme telle par la direction UWS et DMS. Les salariés attendent ainsi une réponse à cette question : les activités de MW vont-elles rester dans Thales DMS à court et moyen terme ?

Finalement, ce projet ne comporte pas d'analyse de ses conséquences environnementales. En particulier, mais sans restriction : l'augmentation possible des déplacements inter-sites en avion (liée au management à distance) et l'évolution (augmentation ou diminution) des flux de matériel comme les baies, corps remorqués, câbles,... entre Brest, Sophia, et Gémenos.

La réorganisation des activités Cyber et IS/IT de UWS comporte plusieurs réorganisations en une : le projet implique le transfert de 28 salariés vers la DSI DMS et ES DMS (Engineering Support) pour s'occuper des systèmes non info-gérés de UWS (ou BMN), la création d'un centre de compétences regroupant les activités cyber, et la création d'un service IMI rattaché aux opérations UWS pour fluidifier la gestion des BMN. Ici encore, ces réorganisations peuvent faire sens pour regrouper les salariés dans la DSI qui ont les mêmes activités.

Pour le regroupement des salariés E2S dans la DSI DMS, le projet paraît être de transférer les équipes sans modifier leur organigramme ni leur mode de financement (direct) alors que le reste de la DSI DMS fonctionne différemment. Cette distinction faite entre les salariés n'a ni été discutée ni comprise par les salariés. Il est peu probable que l'organisation reste ainsi à moyen terme, mais cela n'a pas été précisé ni expliqué.

Le futur centre de compétences Cyber regroupe des activités proches dans leur objet et très différentes dans leur approche : les activités de conformité des SI vs des activités d'architecture des SI (notamment pour les projets). Il paraît essentiel de s'assurer du bon fonctionnement de ce service et de la cohérence de ses activités.

Enfin, ce projet de réorganisation pose la question de l'équilibre entre les activités des sites de Brest et Sophia. Le barycentre en termes de rôle décisionnel et de taille d'équipe étant clairement en faveur du site de Sophia, les équipes de Brest ont manifesté une vive inquiétude de perte d'activité sur leur site. Cette répartition risque également d'amener une compétition au sein des équipes réparties sur les 2 sites, chaque site essayant de garder ou de gagner l'activité la plus porteuse en terme d'intérêt technique et économique.

Une analyse des risques en amont de cette réorganisation, voire une expertise nous semble indispensable à mener dans les plus brefs délais avant la mise en œuvre de ce projet.

Les OS déclarantes reconnaissent les efforts faits par la Direction pour répondre aux interrogations et tenter de clarifier de nombreux points. Ces nouvelles organisations, malgré tout, nous semblent complexifier l'organisation, et potentiellement ralentir les processus d'arbitrages (pour ASW, la cyber et la gestion des BMN). Nous notons en particulier des oublis : quel futur pour la Guerre des Mines dans Thales à court et moyen terme ? Quelles sont les conséquences environnementales du projet ? et des précisions à venir : note d'organisation du secteur ASW et de la DSI DMS d'ici 3 mois comme déjà cité plus haut ; des précisions sur le management à distance amenant à plus de clarté sur le rôle de Team Leader ; la modification du DUERP pour tenir compte des risques associés au management à distance et au fonctionnement multisite.

Enfin, même si nous reconnaissons les ambitions de faire face à l'évolution des marchés et la volonté de « dé-siloter » pour améliorer les synergies, il faudra veiller à respecter l'histoire et l'identité des sites.

**Pour ces raisons, les élus CFDT CGT CFTC et SUPPer voteront
CONTRE.**