



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

TDMS, le 21 janvier 2019

Les miettes de MACRON

Pour faire suite au tract UNSA du 8 janvier, la Direction de THALES a communiqué aux Organisations Syndicales les modalités de versement d'une prime dans les conditions de la loi Macron. La Direction a plafonné cette prime à un montant de 650 à 350 € et l'a rendue accessible aux salariés ayant un salaire annuel inférieur à 2,4 SMIC. La rémunération annuelle s'entend salaire de base + 13^{ième} mois ou part variable (hors prime d'ancienneté, participation, intéressement). Cette prime sera versée sur la paie de janvier début février.

Or, les seuils que la loi prévoit sont ceux qui conditionnent la défiscalisation de cette prime, à savoir une rémunération annuelle de 3 SMIC maximum et un plafond à 1000 €. L'UNSA constate que la Direction répond à minima à la directive de l'Etat avec une prime moyenne de 442 € en excluant deux tiers des salariés THALES de France. Pour lever les ambiguïtés, au-delà de se contenter de contacter les salariés ciblés, la Direction aurait pu communiquer les critères d'attribution de cette prime.

THALES est un grand Groupe, les résultats pouvaient justifier de montrer l'exemple comme Dassault a su le faire pour ses salariés (50% des salariés concernés, 750 € pour tous les salaires inférieurs à 3 SMIC) ou d'envisager une prime pour l'ensemble des salariés.

Les annonces de fin d'année

A la veille des congés, quelques annonces très anxiogènes sont venues se rajouter aux vœux de M. Duhamel.

Adaptation du Service Client... voire réorganisation majeure

Le Service Support Client exTSA sert les 3 Business Line ISR et ECS chez DMS, FLX chez AVS.

Les ajustements au 1^{er} février porteront sur :

1. le recentrage de la supply chain client selon 3 départements : Avions de Combat (Brest Mérignac), Avionique Militaire (Chatellerault Mérignac), Guerre Electronique / PATMAR (Brest),
2. le support technique, la compétitivité et l'industrie 4.0,
3. un pôle transverse transformation.

30 salariés sur Mérignac et 30 salariés sur Brest changent de rattachement hiérarchique ou de périmètre. N'êtes-vous pas choqués par des annonces si importantes et si peu détaillées la veille des fêtes de fin d'année ? Que penser du management à distance ? Par ailleurs, il n'est pas encore dévoilé de synergie avec CSS2 (exTUS), mais la Direction informe d'une mutualisation des activités de front desk lors de la migration de CSS2 dans l'ERP.

Bien que la Direction soit au fait des difficultés que rencontrent les salariés avec l'ERP France et ses outils connexes, pourquoi s'obstine-t-elle dans son déploiement sans mesures correctives ni adaptations aux besoins des utilisateurs ?

Projet d'évolution organisation Intelligence Surveillance et Reconnaissance

La BL ISR regroupe le domaine ISR Fr et le domaine ISR UK, avec une position forte sur le marché domestique mais des revenus et une rentabilité en baisse. La Direction entend, outre capturer le potentiel du marché domestique, promouvoir les solutions de manière *sélective* à l'export. L'UNSA attend de la prochaine organisation qu'elle clarifie sur les marchés export les responsabilités de chaque entité, les politiques produits et les activités marketing.

Cadences SPECTRA

Vos Délégués Autonomes sont particulièrement vigilants sur l'augmentation de cadence demandée sur SPECTRA. En effet, TDMS a atteint une cadence de 3 SPECTRA par mois, et commençait même mi-décembre les tests du 1^{er} de 2019. Le message des vœux de M. Duhamel ne reflète pas les efforts des salariés sur le terrain. Les objectifs ainsi dépassés ne sont-ils pas là l'exacte justification d'une récompense financière ?

L'humain entre réorganisation sur le papier et réorganisation sur le terrain

Brèves de bureau - L'UNSA vous donne la parole

« Les open spaces, cette formidable invention censée faciliter les communications, aplanir les hiérarchies et ainsi accroître l'efficacité tout en se rêvant devenir ainsi un GAFAM (*) en les singeant. Dans les faits, tout le monde est unanime pour reconnaître qu'elle entraîne une baisse de productivité significative, une augmentation de la fatigue, du stress voire de l'agressivité entre collègues, à commencer par les sociétés proposant leurs installations... qui cyniquement en profitent pour proposer leurs "propres solutions" pour en atténuer les effets. (*) géants du Web : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft)

Concrètement, elles offrent l'opportunité de s'immiscer dans la vie privée des personnes dans un rayon de plusieurs mètres selon leur niveau de discrétion, d'être tenu informé de leurs problèmes aussi bien personnels que professionnels et de pouvoir ainsi y participer.

Sa plus grande qualité est de devoir apprendre à gérer le stress lié aux incessantes interruptions, à se concentrer pour parvenir à raisonner plusieurs minutes au milieu de ce qui ressemble parfois plus à un hall de gare en période d'affluence ou à une foire, qu'à un lieu destiné à permettre la réflexion pour résoudre posément les problèmes rencontrés, trouver la solution la plus optimale en terme de difficulté de mise en œuvre, de complexité, maturité, coût, délais... dans le contexte du projet tout en anticipant une éventuelle future réutilisation dans une démarche produit. Tout naturellement, on voit alors apparaître des écouteurs pour essayer de s'isoler et retrouver un peu de quiétude face au bruit ce qui n'est pas sans conséquence sur l'audition et la fatigue au travail selon leur niveau de qualité.

Leurs déploiements étant plus dogmatiques que rationnels (prix du m² vs coût horaire, productivité et qualité des réalisations), certaines sociétés offrent maintenant à leurs employés dans le cadre de leur politique QVT - les bureaux voisins de feu la table de ping-pong dans le couloir central apprécieront - des écouteurs audio sélectifs, hors de prix, pour pouvoir se confiner ou choisir qui on écoute sans avoir à mettre en œuvre le fatiguant effet cocktail. Un comble au regard des buts affichés. Prochaine étape des œillères ?

Alors pourquoi ne pas associer la QVT à la diversité et l'accession des handicapés au travail, en apprenant tous à communiquer en langue des signes avant de devenir fou et/ou sourd à défaut d'avoir la chance de disposer de son "propre open space" à l'image de leurs principaux promoteurs dans l'établissement ? »

"Perform Through Cooperation"

La Direction décline le modèle de leadership à partir de 2019 « Coopérer pour réussir » pour les salariés de Niveau de Responsabilité 7, 8 et 9.

- Les objectifs doivent toujours être SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis)
- 4 objectifs maximum, la façon dont l'objectif sera atteint, avec qui, et le comportement attendu
- Les objectifs d'équipe n'existent plus, les objectifs sont d'atteindre ses objectifs au sein d'une équipe
- Les niveaux de maîtrise de performance disparaissent (adéquation, etc...)
- Toutes les entités du groupe sont concernées
- Objectifs modifiable au gré de l'évolution des organisations

Comment le manager va-t-il pouvoir apprécier la contribution d'un salarié aux objectifs de ses collègues ?

VOUS AVEZ DES QUESTIONS, UNE SITUATION A RESOUDRE, UN TEMOIGNAGE ANONYME A PARTAGER, N'HEситеz PAS ! L'UNSA DEFEND TOUS LES SALARIES, EN TOUTE DISCRETION.

100% différent
100% autonome
100% efficace

<http://unsa-tdms.fr>
contact@unsa-tdms.fr

