



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

TDMS, le 14 février 2019

Road Show 2019

Des vœux et des objectifs bien huilés

■ Une Direction inquiète ?

Attentive aux tracts et actions UNSA, la Direction a tout fait pour ne pas compromettre le bon déroulement du Road Show allant jusqu'à interdire tout signe extérieur d'appartenance syndicale. La Direction, se contredisant devant les salariés, a décidé au milieu du Road Show de censurer l'expression de ses collaborateurs en passant la consigne au personnel de l'Arena de supprimer les micros destinés aux questions. La Direction avait comme objectif de fonctionner uniquement au travers d'une application où chaque question de salarié était bridée à 150 caractères, traçant auteur et établissement de provenance et nécessitant des moyens d'accès spécifiques. La question la plus plébiscitée n'a obtenu que « 20 Like », vraiment peu représentatif de la population TDMS. Etonnant non ? M. DUHAMEL redoutait-il le contact direct et spontané avec les salariés et les représentants du personnel ? Quelle est donc cette nouvelle façon de contrôler le personnel en laissant croire à sa libre expression ?

Pourtant les salariés sont en droit d'être inquiets sur la décentralisation des hiérarchies, sur les responsabilités et maîtrises d'œuvre de leur établissement, sur la diversification des investissements hors gros programmes, sur la nécessité de mettre en valeur chaque établissement pour le rendre attrayant sans y imposer des règles rigides.

Loin de ces considérations, martelant les esprits sur les affaires en grande difficulté et le Chiffre d'Affaire non atteint, M. DUHAMEL n'a fait part d'aucune analyse des causes racine, déroulant le rouleau compresseur des multiples transformations.

■ L'Intelligence Artificielle aux manettes

Sous couvert de remerciements pour avoir contribué à la mise en place de l'IFRS15 et au changement d'outils informatiques (ERP France pour exTSA, SAP concur, Workday), la Direction recentre sur sa principale préoccupation de gains de plus de 20% au travers de la politique produit et d'achats internationaux. Le commerce et l'ingénierie seront les prochaines victimes de la transformation. L'arrivée de GEMALTO apportera ses techniques de vente en matière de digital et le design sera orienté afin d'acheter moins cher ! Le Groupe, résolument tourné vers la transformation digitale, de la connectivité à l'intelligence artificielle sur fond d'agilité, n'est-il pas en train de transformer ses salariés en hologrammes et les manières de travailler en nébuleuses ?

La route vers l'Inde, aidée du potentiel de GEMALTO et d'un « centre de compétences ingénierie » dédié en Inde, est supposée être la clé. Réduire les coûts de 30% et demander en plus l'amélioration des marges ne fait-il pas partie du type même d'objectifs inatteignables contraires aux préconisations SMART ?

■ Et après ? Sans échange, rien ne change !

Quelle restitution précise aux salariés la Direction fait-elle de l'enquête d'engagement ? Quelle leçon la Direction tire-t-elle de la très faible participation à l'enquête d'engagement 2018 et de l'insatisfaction perceptible dans les réponses obtenues ? Rien. Sa seule préoccupation ? Que les salariés continuent d'avancer, tête baissée et finalement plébiscitent un Road Show ainsi déroulé façon école des fans.

NAO au compte-goutte

L'UNSA n'est pas d'accord avec un boycott des négociations d'harmonisation des accords sociaux qui concernent tous les salariés, négociations qui ont déjà du mal à se mettre en place. La Direction a lâché une ultime proposition de NAO le 12 février, réunion initialement prévue le 14 février et annulée à l'annonce de la position de boycott.

	Accessible pour tout DMS	Mesures spécifiques	Budgets dissociés																														
Mensuels	<ul style="list-style-type: none"> - AG : 1% talon 30€ + 2€ - AI : 1,3% + 0,1% - Prime unique 250 € + 50 € - 13^{ème} mois pour les salariés positions I à IV : plancher 2300 € + 100 € 	<p>Pour exTMI : traitement des écarts de salaire 30 € mensuel (AI : 1,6% masse salariale Mensuels exTMI)</p> <p>Pour exTMI et exTSA : 13^{ème} mois pour les salariés position V : plancher 2500 €</p>	Egalité F/H : 0,1% Promotions : 0,2%																														
Ingénieurs et cadres	<ul style="list-style-type: none"> - AI : 2,3% + 0,1% 	<p>Pour exTUS : + AI : 0,1% (taux cible Groupe déjà raliés)</p> <p>Pour exTSA et exTMI : raliement progressif des taux pour la rémunération variable sur les taux cibles Groupe</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">exTSA</td> <td>NR8 :</td> <td>8%</td> <td>8%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>NR9 :</td> <td>8%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>NR10 :</td> <td>10%</td> <td>11%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">exTMI</td> <td>NR8 :</td> <td>6%</td> <td>8%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>NR9 :</td> <td>8%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>NR10 :</td> <td>8%</td> <td>11%</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>				2018	2019	2020	exTSA	NR8 :	8%	8%	8%	NR9 :	8%	9%	10%	NR10 :	10%	11%	12%	exTMI	NR8 :	6%	8%	8%	NR9 :	8%	9%	10%	NR10 :	8%	11%
		2018	2019	2020																													
exTSA	NR8 :	8%	8%	8%																													
	NR9 :	8%	9%	10%																													
	NR10 :	10%	11%	12%																													
exTMI	NR8 :	6%	8%	8%																													
	NR9 :	8%	9%	10%																													
	NR10 :	8%	11%	12%																													

La Direction mettrait-elle donc en place des groupes fermés en créant des mesures spécifiques selon l'appartenance des salariés aux établissements d'avant fusion ? Le budget d'augmentation 2019 accessible est en effet de :

- **2,4% talon 32€ pour tous les mensuels exTSA et exTUS**
- **2,4% talon 62€ pour tous les mensuels exTMI**
- **2,4% pour tous les salariés I&C exTSA et exTMI, taux RV inférieurs à la cible Groupe**
- **2,5 % pour tous les salariés I&C exTUS**

Mais où est donc passée l'harmonisation de la structure de rémunération dans une même société DMS ? Certainement pas dans le talon des mensuels, ni dans le 13^{ème} mois des mensuels position V exTUS, ni dans les taux cibles de Rémunération des I&C, ni dans les AI des I&C !

Des négociations de plus en plus centralisées

L'UNSA voit bien se resserrer l'étau des NAO dans une préoccupation Groupe bien éloignée du contexte Société et de l'énergie déployée par les salariés pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

Les actionnaires oublierait-ils donc que la seule équation viable dans le temps est un équilibre 1/3 salariés 1/3 investissements 1/3 actionnaires ?

La Direction a claironné au Road Show que les négociations d'harmonisation du temps de travail seront centralisées au niveau du Groupe THALES, loin des salariés. La Direction joue d'autant plus qu'aucune OS présente autour de la table ne communique aux salariés sur l'état d'avancement des négociations.

Les salariés se laisseront-ils longtemps mener aveuglément ?

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

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



100% différent
100% autonome
100% efficace