



La fusion d'entreprises l'harmonisation vers le bas

Au 1^{er} janvier 2018, Thales Airborne Systems absorbait Thales Underwater Systems et Thales Microelectronics, avec normalement des accords TSA applicables dans les 2 autres sites. La Direction n'a pas laissé l'histoire se dérouler et a signé avec les Organisations Représentatives CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC un accord de transition laissant chacune des sociétés fonctionner sur ses accords historiques. Un an et 3 mois plus tard, le constat est probant. Les Organisations Syndicales Représentatives, muettes, n'informent pas les principaux intéressés, les salariés, des négociations majeures !

■ L'impact sur le temps de travail

Concernant le temps de travail, les différents sites de DMS sont régis par des accords très différents d'aménagement des horaires de travail tels que vendredi après-midi non travaillé chez exTSA et exTUS Aubagne, RTT supplémentaires chez exTUS. La Direction de DMS se défausse et renvoie la balle aux négociations centralisées au niveau du Groupe (annonces du Road Show). A laisser faire des négociations hyper centralisées, les salariés sont les premiers lésés, sans même savoir à quelle sauce ils seront mangés.

■ L'impact sur les budgets de vos Activités Sociales et Culturelles

La fusion DMS réunit 3 CE qui avaient des montants de dotation différents :

- pour TUS : 1,2% de la masse salariale de TUS
- pour TMI : 1,3 % de la masse salariale de TMI
- pour TSA : 2,5% de la masse salariale de TSA

Que donnent les négociations DMS ? La Direction attachée à ne pas distribuer plus qu'hier, entend donner quasiment la même somme avant fusion qu'après, soit globalement 2,2% de la masse salariale de DMS (2,08 initialement)... Cette mesure entraînerait une perte significative pour les salariés exTSA.

L'alignement sur une dotation supérieure à 2,5% de la masse salariale DMS permettrait à chacun des CE de ne pas voir sa dotation par salarié baisser, conformément à la loi. La Direction oublierait-elle le rôle des ASC du CE ?

■ Transformations mal dissimulées, des Niveaux de Responsabilité en chute libre

Dans quelle perspective de carrière un salarié peut-il se projeter aujourd'hui ? La Direction ne donne aucune visibilité sur les fiches de postes et leur poids en termes de NR. Ceci ne permet pas de garantir des Niveaux de Responsabilités égaux pour un même poste occupé, indépendamment du site et de la personne. De plus, avec les transformations enclenchées niveau Groupe, les NR des postes tendent à être revus à la baisse. Les conventions collectives de la métallurgie des mensuels et des Ingénieurs-Cadres indiquent pourtant bien les attributions générales pour chaque niveau pour chaque domaine d'activités. La Direction vérifie-t-elle seulement que les postes qu'elle propose sont bien conformes à ces supports ? Quel salarié peut admettre un tel recul rendant impossible toute évolution ? La Direction entretient ainsi un climat de défiance mal à propos dans une entreprise qui se dit proche du salarié (axe QVT).

En poussant à l'extrême la mondialisation et les obligations de compensations, la Direction Groupe introduit même dans les organigrammes des managers de nationalité étrangère localisés hors de France pouvant influencer sur la stratégie d'une entreprise de défense nationale française (DMS). Quelle est donc la priorité du Groupe ?

■ 13^{ième} mois des salariés niveau V

Sont concernés les salariés niveau V exTUS qui ont signé un contrat de travail après janvier 2007 et les salariés niveau V exTSP qui ont signé un contrat après mars 2016. L'UNSA dénonce une structure de rémunération non conforme à la convention collective, lésant les salariés du 13^{ième} mois. L'UNSA constitue un dossier juridique dans ce sens et se tient à votre disposition si vous êtes dans ce cas.

Espace d'expression libre

L'UNSA vous donne la parole



Pourquoi choisir l'UNSA ?

Avant de répondre à cette question je répondrais : pourquoi se syndiquer ?

Comme tout le monde, on commence par être jeune embauché et alors on découvre à la sortie du restaurant des personnes qui distribuent des tracts syndicaux. Que l'on accepte ou souvent, au début, que l'on refuse. Après tout, si on fait bien son travail et que l'on est irréprochable dans son comportement, pourquoi devrait-on craindre son employeur ou sa hiérarchie ? Et puis ces syndicalistes ne sont-ils pas ceux qui sont toujours en train de se plaindre de leurs conditions de travail, de leurs salaires, de brûler des pneus sur le pavé ? Alors que finalement, ne sommes-nous pas privilégiés dans notre entreprise, qui se veut exemplaire avec son code d'éthique, son dialogue social, sa QVT... et autres systèmes d'enfumage ?

Puis le temps passe, les désillusions s'installent et on se rend compte que le monde des "bisounours" (ou de "Oui-Oui" pour les plus jeunes) ne restera qu'un dessin animé. On prend conscience que l'on se situe plutôt dans "les dents de la mer", avec des requins de toutes les tailles qui oublient toutes les valeurs qu'ils sont supposés défendre ou représenter, et qui au final, se partagent le gâteau en ne laissant que les miettes aux petits poissons qui gravitent autour. Quand on patauge dans un tel aquarium, on finit par prendre conscience et on est bien content de trouver un dauphin salvateur : le syndicat.

Des syndicats il y en a ! Reste à faire son choix en fonction de critères.

Choisit-on au moment des élections de rendre représentatif un syndicat principalement pour sa capacité à défendre les salariés ou sa capacité à faire des tickets de cinéma pas chers ?

Choisit-on un syndicat parce qu'il dit systématiquement NON à toutes les propositions de l'employeur et ce, juste par esprit de contradiction, même si celles-ci sont bonnes pour les salariés ?

Choisit-on un syndicat parce qu'il dit systématiquement OUI à toutes les propositions de l'employeur même si celles-ci vont à l'encontre de l'intérêt des salariés ?

Ces comportements que l'on trouve dans les syndicats confédérés est tout simplement dû au fait qu'ils doivent obéir à la ligne directrice du "parti", à son dogme.

Le rôle du Syndicaliste n'est-il pas plutôt de trouver un équilibre dans tout cela et

- être capable de défendre les salariés individuellement.
- être capable de défendre l'intérêt collectif des salariés en négociant les accords qui dictent nos conditions de travail, les NAOs qui conditionnent nos congés et augmentations de salaire... et ce, de façon constructive, en acquiesçant ou en rejetant les propositions de la direction. Parfois faire des compromis mais sans pour autant se compromettre. L'idée étant qu'il vaut mieux un peu de quelque chose que beaucoup de rien du tout, l'application du dogmatisme nous a par le passé fait passer des primes sous le nez.
- proposer un CE culturel, avec billetterie, voyages...

Chacun y voit sa priorité. Moi j'ai choisi l'UNSA, seul syndicat qui travaille d'une façon intègre et responsable sur tous ces fronts.



Par votre implication et vos votes, donnez du poids à l'UNSA afin d'être représentatif sur votre site

Soutenez-nous, rejoignez l'UNSA

Béatrice HOUDEBINE – 06 71 07 54 50

Responsable de Section Syndicale UNSA TDMS

contact@unsa-tdms.fr



La nouvelle ère du syndicalisme

100% différent
100% autonome
100% efficace