



One team one Thales ?

Résultats historiques de M. Caine

Rémunération Variable au rabais pour les salariés

Suite aux annonces faites dans la presse (*),

- ✚ comment se-fait-il que la forme olympique du Groupe se traduise par un coefficient de rémunération variable à 1,03 alors qu'il était à 1,15 en 2018 ?
- ✚ d'où vient ce pourcentage de performance économique locale de DMS à hauteur de 67% alors même que, lors de sa rencontre avec M. Duhamel en septembre 2018, l'UNSA avait alerté sur des dysfonctionnements que M. Duhamel s'était engagé à traiter ? Sans action significative, ces dysfonctionnements (ERP France, SAP Concur, Workday, re organisations DI et Achats, changement des espaces de travail,...) ont contribué à faire plonger les résultats de DMS. Non contents d'avoir à composer avec de multiples changements d'outils et d'organisations, les salariés ont-ils en plus à être sanctionnés par la situation ?

Comment ces chiffres sont-ils calculés ? Quelle explication le CCE a-t-il reçue de la Direction Financière ? Comment les élus en CCE ont-ils défendu les salariés ? L'UNSA demande une explication !

(*)<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/industrie/aeronautique-defense/mais-jusqu-ou-ira-thales-808873.html>

Centre Engineering Competence Inde et Roumanie

Étonnamment, les managers déclinent des objectifs concernant les Centres de Compétences Inde et Roumanie, alors même que la Direction refuse de donner les détails du rôle et du périmètre de ces pôles de compétences, plusieurs fois demandés en CE. Faut-il que les salariés se contentent d'information de la presse généralisée (*) ? Que doit-on penser du mariage le 02/04 avec GEMALTO amenant également un pôle de 900 personnes en Inde ?

(*)<https://www.vipress.net/thales-inaugure-un-centre-mondial-dingenierie-en-inde/>

La politique salariale pour les salariés position V

Il était des pratiques vraiment étonnantes chez exTUS...

- ✚ En passant THALES, exTUS n'a pas rallié l'Accord Groupe THALES sur les dispositions sociales mais à garder d'anciennes dispositions de 1985 qui considère que les salariés position V sont assimilables à des I&C, avec une structure de rémunération sur 12 mois et l'absence de pointage.
- ✚ Le 13^{ième} mois des mensuels niveau V s'évapore en 2006 mais des accords post fusion TUS/TSP voient le jour englobant tous les salariés exTUS de tous les établissements et la signature d'un avenant au contrat de travail est demandé aux salariés. Mais, cet avenant, que change-t-il au fait ? Les salariés doivent être attentifs aux documents qu'ils signent et ne pas hésiter à en discuter au préalable.

Comment, dans ses conditions, la Direction entend-elle justifier, au terme échu fin avril de l'accord de transition préservant les accords des sociétés exTUS et exTMI :

- ✚ Les modalités différentes entre salariés à poste équivalent ?
- ✚ L'absence de 13^{ième} mois pour les salariés récemment embauchés ?
- ✚ L'absence de talon du 13^{ième} mois pour les salariés touchant moins de 2499 € brut mensuel (après politique salariale 2019) ?

One team One THALES. Il n'y a aucune raison de ne pas harmoniser par le haut les salariés lorsque l'on est attaché à ce qu'une opération de fusion absorption d'entreprise se déroule bien, en préservant les intérêts de TOUS !

Fixation des Objectifs... un petit rafraîchissement ?

Les Objectifs doivent faire l'objet d'une réunion de concertation entre le manager et le salarié, réunion d'échange, basé sur la préparation souhaitée (mais pas toujours aisée !) du salarié.

Il est néanmoins important de respecter les fondamentaux des objectifs : qu'ils soient

Spécifiques, c'est-à-dire formulés très clairement,

Mesurables en précisant des objectifs quantifiables chiffrés

Accessibles en s'assurant leur adéquation avec votre cible et avec ce dont vous disposez en données d'entrée,

Réalistes par rapport aux moyens mis à disposition et au temps alloué

Temporellement définis, avec une échéance de fin bornant l'effort à produire.

Alors vos objectifs sont-ils SMART ? Sont-ils seulement faits ? Vous avez un doute ? L'UNSA est en mesure de détecter tout élément préjudiciable, n'hésitez pas à contacter vos représentants autonomes !

Espace d'Expression libre - L'UNSA vous donne la parole... et aussi à GEMALTO !

« Le rachat de Gemalto par Thales est accueilli de manière très partagée. Bien entendu, les salariés Gemalto intègrent une structure de plus de 30 000 collègues en France. C'est un gage de pérennité pour l'avenir et d'apaisement social, nous l'espérons. Pour autant, pourquoi Thales a laissé se dérouler le départ de 260 personnes dans le PSE 2018 alors qu'elle se targue d'embaucher 2000 personnes en France par an.

Les salariés de la GBU DIS sont impatients de voir comment la Direction Thales mettra en œuvre les synergies positives qui permettront à l'ex-Gemalto de se développer. Et ce avec une équipe de Direction qui n'agit pas que pour l'enrichissement personnel d'une poignée d'entre eux. Même si le renouvellement est déjà en marche, le nettoyage doit être total, c'est à cette condition que les salariés retrouveront la confiance. Thales est une véritable opportunité pour la GBU DIS, la GBU DIS est une opportunité considérable pour Thales. Sachons nous apprivoiser pour un futur florissant. »

Congrès National de l'UNSA - la transparence jusqu'au plus haut niveau

Dans sa volonté de rationalisation, l'UNSA est construite beaucoup plus simplement qu'une Organisation Syndicale confédérée, avec un niveau de moins, en attribuant au Secrétaire Général toutes les fonctions sans avoir le besoin d'élire un président.

Dans sa volonté de transparence, l'UNSA vous ouvre en plus les portes de son Congrès National, organisé du 2 au 4 avril 2019 à Rennes. Ce rdv, tous les 4 ans, permet aux fédérations d'échanger sur le rapport d'activité et les modifications statutaires afin de coller à l'évolution de la société et des besoins en matière de défense du salarié, élection du nouveau Secrétaire Général.

Suivez en direct le Congrès sur www.unsa.tv, ou via Twitter @UNSA_officiel ou facebook @UNSA.official !

Zéro papier ?

Vous préférez recevoir les communications UNSA TDMS et soumettre vos questions par mail ? Avec plaisir ! Laissez-nous votre adresse !

Par votre implication et vos votes, donnez du poids à la nouvelle couleur syndicale UNSA chez DMS !

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