



La tambouille de la Direction

■ Réserver la fusion

La Direction essaie de passer en force une prolongation de l'Accord de transition jusqu'au 31/12/19, afin de forcer les sociétés exTUS et exTMI à ne pas pouvoir bénéficier des Accords de exTSA (vendredi après-midi, 13^{ième} mois, etc) !

Et pourtant, depuis le 1^{er} mai, comme l'Accord de transition n'a pas été signé, la loi s'applique ! Quel est donc l'intérêt de la Direction à vouloir prolonger un état transitoire difficile à vivre ? Oserait-elle donc défier les salariés en dénonçant tous les Accords ? A-t-elle réellement envie de réussir les fusions d'entreprise ?

■ Réduire le budget des Activités Sociales et Culturelles

L'Accord ASC proposé à la signature s'arrête à 2,25% de la masse salariale totale DMS, bien en dessous du pourcentage de la dotation exTSA société absorbante dont les sociétés absorbées auraient dû bénéficier. Un budget d'ASC couvre notamment les activités des salariés et doit être géré de façon anticipée, d'une année sur l'autre.

■ Prévoir quelques programmes

Lors de sa rencontre avec M.Duhamel en septembre 2018, il n'aura pas échappé à l'UNSA l'alerte donnée par la Direction sur 4 programmes en difficultés. Trois mois plus tard, les vœux s'annonçaient *salés*, confirmés les trois mois suivants par une politique salariale en berne et des transformations redoublées. Les causes racines sont pourtant bien identifiées : sous-estimation de la complexité et du périmètre, spécifications en écart, choix de soustraction, relations inter sites compliquées. Et des questions finalement toutes naturelles : qu'a-t-on fait pour prévenir cette situation ? Que pouvaient les salariés qui ont globalement tous été sanctionnés pour des risques pris qui ne dépendaient pas d'eux ?

La grenouille dans la marmite d'eau :
sommes-nous déjà à moitié cuits ?



■ Assaisonner les objectifs

Les objectifs économiques qui apparaissent dans les Rémunérations Variables des I&C sont un mélange des pourcentages d'atteinte des objectifs en matière de Résultat d'exploitation (EBIT), de Marge brute sur la prise de commande (GMOI), de prise de commandes (OI) et de Cash (OCF). Il est étonnant de constater que la recette de cuisine a été modifiée concernant l'atteinte des objectifs 2018 pour la GBU DMS, en évaporant avant incorporation l'indicateur des prises de commandes ! L'UNSA attend des explications basées sur des chiffres concrets, pas uniquement des pourcentages.

■ Rajouter des carottes (Short, Mid ou Long Term Incentives)

- ✚ STI : 4000 € ont été attribués à 51 salariés NR8 (soit 4,08% de la population NR8 de TDMS) et 43 salariés NR9 (3,07%), versés 50% à l'issue d'une période d'un an et 50 % l'année suivante,
- ✚ MTI : 8000€ ont été attribués à 106 salariés NR10 (15%), versés à l'issue d'une période de 3 ans,
- ✚ Des salariés NR11 (44%) et NR12 (71,5%) ont, eux, reçus des actions (en moyenne respectivement 137 et 471 actions chacun, à plus de 100 € l'action).

Mélanger... déstructurer, restructurer les équipes



Des Méta centres de compétences (logiciel et matériel) voient le jour pour coordonner des building blocks à cheval entre exTUS et exTSA. En répartissant les Product Design Authority entre ingénierie et Business Line, les Directions Techniques sont rattachés sous les BL écartant ainsi toute responsabilité transverse. Mais de quel problème précisément l'évolution des activités d'Ingénierie est-elle la solution au fait ?

Les Talents, les identifier, les acquérir... et les retenir ?

Un souhait d'évolution émis par un salarié est désormais pris en charge par les recruteurs et non plus par son responsable RH. Mais comme ce n'est outillé que par les candidatures postées dans Workday, il s'agirait d'informer de prime abord son responsable RH qui transmettra... L'UNSA dénonce le manque d'accompagnement des salariés en mobilité interne et le manque de justification dans le mail de rejet de candidature.

Bilan : La santé des salariés alarmante

Les arrêts de travail pour maladie sont clairement en augmentation, ainsi que les Temps partiels thérapeutiques. La Direction a tendance à proposer des réunions d'expressions collectives QVT niveau services. Souhaitant banaliser les échanges, elle organise même des "escape game" de sensibilisation au "burn out".

L'UNSA dénonce un mode d'identification et de traitement biaisé, car il n'est pas toujours évident de prendre conscience et encore moins évident d'en parler. Pourquoi ne pas fédérer la démarche par un médecin qui garantit la confidentialité des échanges du fait du secret médical ? L'objet est bien de mettre le doigt sur les véritables problèmes de surcharges, de management toxique (voire distant voire inexistant), d'incohérences d'organisations, de changements incessants d'outils et d'espace de travail. Quand ouvrira-t-on les yeux sur le mal-être des salariés, le vôtre, celui de votre voisin de bureau ?

Mettre l'être humain au centre du débat.



Travelling arrière sur ce que nous, employés Thales, avons vécu ces derniers temps :



Problème informatique : je ne peux plus utiliser mon ordinateur.

Je n'ai pas d'autre choix que d'appeler le service d'aide. Je tombe sur un serveur vocal qui m'indique que beaucoup d'incidents sont en cours, et qui m'invite à renouveler mon appel ultérieurement si ce n'est pas urgent. Mais c'est urgent.

Je renouvelle mon appel. Tous les correspondants sont occupés. Mon temps moyen d'attente est estimé à 5 minutes. En fait je dois attendre 9 minutes. Mon interlocuteur m'interroge sur mon problème, mais n'est pas en mesure d'y répondre. Je dois prendre un rendez-vous au kiosque. En fait, il prend un rendez-vous pour moi, mais ne trouve pas de créneau immédiat. Je dois attendre.

En fait, au kiosque, le problème est résolu en 10 secondes. C'est une case à cocher qui s'est malencontreusement « décochée » (erreur de mise à jour ?). Une demi-journée de perdue.



Problème sur ma fiche de paie :

Impossibilité de contacter en direct mon interlocuteur du service paie (les numéros de téléphone personnels n'apparaissent plus dans le répertoire). Je dois, soit m'y rendre (entre 10h et 12h 2 jours par semaine), soit envoyer un message à une adresse générique. Mais où est passé l'humain ?



Nettoyage :

Au nom d'une recherche de compétitivité forcenée, le ménage n'est plus régulièrement fait dans les bureaux (1 fois par mois si je suis présent). On voit maintenant des poubelles (en fait des boîtes en carton partiellement éventrées) aux croisements des couloirs, et je dois aller vider ma poubelle dedans.



Voyage :

Le nouvel outil pour réserver les voyages propose de base le tarif le moins cher. Les clients sont parfois un peu compliqués, et changer de réservation est souvent nécessaire. Il faut disposer d'une assistante performante pour contrer le paramétrage de base de l'outil.

Au travers de ces quelques exemples, j'ai le sentiment diffus que mon quotidien est devenu plus compliqué, et que l'humain n'est pas au centre des préoccupations. Triste cumul de petits ressentis négatifs



Expression libre - L'UNSA vous donne la parole

LIBRES ENSEMBLE

Rejoignez la nouvelle couleur syndicale UNSA chez DMS, pour ensemble, amplifier la nouvelle ère du syndicalisme !

Béatrice HOUEBINE – 06 71 07 54 50

Responsable de Section Syndicale UNSA TDMS

contact@unsa-tdms.fr



A voir !

100% différent
100% autonome
100% efficace