

# Union Nationale des Syndicats **A**utonomes

Un Syndicat non catégoriel,  
non politisé, 100% démocratique



*Libres ensemble*

## **L'AUTONOMIE, nouvelle façon de faire du syndicalisme**

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES TDMS Brest 13 juin 2019**

**Votez pour un Syndicalisme de terrain.  
Ensemble pour la défense des Ouvriers,  
Employés, Techniciens, Agents de maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres**

Absent le jeudi 13 juin ?  
Récupérez vite un kit de vote  
par correspondance à la RH  
AVANT jeudi 06/06 14h !

*Une façon libre  
et autonome  
de représenter  
les salariés*

**Agir pour  
obtenir du  
concret,**

*le syndicalisme utile,  
combatif et efficace*

*Je Vote* 

# L'UNSA, une nouvelle force



Depuis sa création en juin 2018 par des élu(e)s CE, DP et CHSCT déjà en place, l'UNSA :

- ✚ **Communique avec la Direction** pour défendre les demandes des salariés et faire respecter les accords légaux
- ✚ **Agit continuellement** afin de résoudre les problèmes individuels et collectifs des salariés de DMS
- ✚ **Vous informe régulièrement** sur les sujets qui vous préoccupent.

L'UNSA a dénoncé et sensibilisé la Direction sur plusieurs situations de conditions de travail préoccupantes. En effet, les réorganisations perpétuelles des services, les "Open Space" dépersonnalisant les espaces de travail et installant une surveillance généralisée, les changements trop fréquents et intempestifs d'outils informatiques mal adaptés (ERP France, SAP Concur, Workday) sont autant de contraintes infligées aux salariés. L'UNSA tire la sonnette d'alarme sur la détresse des hommes et des femmes de l'entreprise qui sont considérés, un peu trop hâtivement, comme mettant de la mauvaise volonté ou de la résistance au changement. La Direction doit prendre conscience des problèmes rencontrés, sources d'improductivité et de travail caché et ne pas se contenter d'évaluer le seul résultat atteint ! Dans une vraie approche de Qualité de Vie au Travail, la Direction se doit d'arrêter d'asservir son personnel. **Forte de son autonomie et de sa proximité de terrain**, l'UNSA demande que l'investigation des causes racine du mal-être des salariés soit fédérée par les structures compétentes de santé, internes et externes à l'entreprise garantissant la confidentialité des échanges par le biais du secret médical.

**La qualité de vie au travail commence par le bien-être au travail.**

L'UNSA, seule Organisation Syndicale à mettre en évidence des inégalités de traitements entre salariés appartenant pourtant à la même entreprise DMS depuis janvier 2018 :

- ✚ une politique salariale 2019 à tiroirs :
  - Minimisant l'Augmentation Générale des mensuels et son talon, bien en deçà de l'Inflation,
  - Freinant le ralliement des taux cibles Groupe pour les I/C exTSA et exTML,
  - Attribuant des enveloppes d'Augmentations Individuelles différentes.
- ✚ des propositions illégales de la part de la Direction pour les salariés niveaux V exTUS en mutation leur imposant une diminution de leur salaire de base pour créer artificiellement un 13<sup>ième</sup> mois que certain(e)s n'ont même jamais connu.

L'UNSA dénonce aussi des négociations en dépit du bon sens

- ✚ un accord de transition sur 16 mois non mis à profit pour négocier l'accord d'harmonisation et regrouper les avantages des sociétés exTSA + exTUS + exTML au bénéfice de tous les salariés,
- ✚ des discussions sur le temps de travail hebdomadaire engagées très loin des salariés, sans information,
- ✚ un calendrier 2019 (NAO 2019) ignorant les Accords applicables,
- ✚ une politique salariale 2019 discriminant les salariés selon leur niveau de responsabilité et leur société d'origine,
- ✚ un nivellement par le bas pour le budget des Activités Sociales et Culturelles, ainsi que pour la structure de rémunération des salariés.

**À se demander...**

**...si la Direction souhaite vraiment réussir la fusion THALES DMS ?!**

*libres ensemble*

1<sup>er</sup> collège

**Titulaire**

DONNOU Nathalie  
*Infirmière*

**Suppléante**

VANDECAPPELLE Sylvie  
*Assistante d'Ingénieurs Logiciel*

**Titulaires**

CLAIREAUX Erwann *Câbleur*  
SOUBIGOU Gwenaelle *Supply Chain Controleur*  
PUILLANDRE Gildas *Technicien de ligne emetteur alim*  
QUEMENEUR Philippe *Essais spéciaux*  
BAUDOZ Bernard *Méthodes d'industrialisation*

**Suppléants**

QUEMENEUR Philippe *Essais spéciaux*  
BROUDIN Corinne *Contrôle câblage*  
DAL GOBBO Thomas *Ordonnancement lancement*  
DANYCAN Frédéric *Technicien de ligne*  
PONY Souphath-tra *Microélectronique*

2<sup>ème</sup> collège



3<sup>ème</sup> collège

**Titulaires**

POIRIER Bernard *Architecte systèmes*  
HOUBEINE Béatrice *Acheteur famille CSS*  
VENTER Patrick *Ingé. Solution logiciel spé. conception*  
SCHEMBRI Christine *Correspondant Technique de mesure*  
LE GOFF Pascal *IVVQ Système*  
QUEGUINER Arnelles *Engineering & Services Maturity Leader*  
TAHON Yann *Architecte système moyens de tests*  
AUFFRET Marc *Service Delivery Manager*  
COQUET Jean-Xavier *Contract Manager*  
OLLIVIER Patrick *ISL Manager*  
LABORDE Pierre *Resp. Design IHM*  
DENIEL Patrice *Méthodes Industrielles*  
FABRE Xavier *SEM Moyen de Tests*  
LE PORS Eric *Spécialiste logiciel IHM*  
MAREAU Patrick *Resp. PMO*  
CADIER Frédéric *Ingé. développement logiciel*

**Suppléants**

TAHON Yann *Architecte système moyens de tests*  
MAUCLERC Patricia *Ingénieur solution logiciel*  
LE GOFF Pascal *IVVQ Système*  
LE PORS Karine *Ingénieur logiciel*  
CHORIN Patrick *PDA SPBS F4*  
MESSENGER Florence *Resp. amélioration modèle de coût*  
CADIER Frédéric *Ingé. développement logiciel*  
GORET Bertrand *Service Delivery Manager*  
LE MOIGN Yann *Formateur rédacteur technique*  
CHARLTON Olivier *Spécialiste Plateforme*  
PAILLUSSON Yann *Intégration*  
COQUET Jean-Xavier *Contract Manager*  
AUFFRET Marc *Service Delivery Manager*  
DENIEL Patrice *Méthodes Industrielles*  
BARON Francis *Assurance Qualité*

# UNSA, nouvelle ère du syndicalisme pour :

## défendre le site de Brest

Forte de l'expérience d'élue(s) CE, l'équipe UNSA a à cœur de défendre :

- ✦ les activités cœur métier de TDMS Brest,
- ✦ un carnet de commandes ambitieux pour le site TDMS Brest,
- ✦ une meilleure répartition de charges entre les salariés,
- ✦ une politique d'embauche CDI en adéquation avec les charges,
- ✦ une vigilance sur l'utilisation des aménagements d'horaires de travail spécifiques,
- ✦ des objectifs mesurables et atteignables niveau entités et société,
- ✦ la reconnaissance équitable et égale du travail des salariés,
- ✦ des stratégies cohérentes de réponses aux offres,
- ✦ le respect des niveaux de responsabilités des métiers et la politique d'évolution de carrière.

## ouvrir les Activités Sociales et Culturelles

Forte de son expérience au poste de trésorier du CE DFL, l'équipe UNSA propose pour les Activités Sociales et Culturelles du CSE :

- ✦ un mode d'accès et de réservation en ligne,
- ✦ un traitement égalitaire entre salariés Thales,
- ✦ un espace bien-être du salarié,
- ✦ une conciergerie (point colis) en plus de l'existant repassage et paniers légumes,
- ✦ l'accès aux voyages sous quotient familial,
- ✦ la gestion pleine et autonome des activités sportives par l'ADK, hors billetterie,
- ✦ un portefeuille virtuel permettant de gérer soi-même librement l'affectation des subventions CE,
- ✦ une ouverture aux commissions de prêts et activités de loisirs aux retraités et aux personnes non THALES travaillant sur site, sans subvention,
- ✦ la reprise de la gestion du contrat restaurant et des machines à café,
- ✦ un chèque cadeau en fin d'année.

Vous êtes TGS, TIS, ou prestataire > 12 mois ?  
**participez aux élections de THALES DMS**  
en vous inscrivant à la RH THALES DMS jeudi 06/06  
dernier délai !

## Les élections professionnelles nouvelle formule : le CSE (Comité Social Économique)

Le 13 juin prochain, vous serez électeur(trice) des élections professionnelles de vos représentants du personnel.

L'UNSA est bien décidée à faire entendre la voix des salariés par sa présence au plus près des salariés de THALES DMS Bordeaux-Mérignac, Sophia-Antipolis, Brest, de SIX, LAS, GEMALTO, DASSAULT, NAVAL GROUP.



## L'enjeu : votre avenir

Par votre intérêt et vos votes,  
donnez du poids à l'UNSA  
afin d'être représentatif et  
défendre le site THALES DMS Brest



# Votez pour vous Votez UNSA

# Union Nationale des Syndicats **A**utonomes

Un Syndicat non catégoriel,  
non politisé, 100% démocratique



*Libres ensemble*

## Les Activités Sociales et Culturelles vues de l'UNSA

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES TDMS Brest 13 juin 2019**

**Votez pour un Syndicalisme de terrain.  
Ensemble pour la défense des Ouvriers,  
Employés, Techniciens, Agents de maîtrise,  
Ingénieurs et Cadres**

*Une façon libre  
et autonome  
de représenter  
les salariés*

**Agir pour  
obtenir du  
concret,**  
le syndicalisme utile,  
combatif et efficace

*Je Vote*



# Avec l'UNSA, les loisirs s'adaptent à vos centres d'intérêt



**Fort de son expérience,  
Bernard POIRIER Trésorier du CE/DFL  
et l'équipe UNSA proposent :**

- ✦ Un mode d'accès et de réservation en ligne, **NOUVEAU**
- ✦ Un traitement égalitaire entre salariés Thales
  - ✦ salarié Thales et conjoint travaillant chez TDMS contribuent chacun pour une partie de la quote-part de la masse salariale reversée au CE,
  - ✦ salarié célibataire à qui l'UNSA propose de pouvoir participer aux voyages avec une personne de leur choix, au tarif CE négocié non subventionné, **NOUVEAU**
- ✦ Un espace bien-être du salarié (salle de repos, relaxation), **NOUVEAU**
- ✦ La mise en place d'une conciergerie (point colis) **NOUVEAU** en plus de l'existant repassage et paniers légumes,
- ✦ L'accès inchangé aux voyages sous quotient familial,
- ✦ La gestion pleine et autonome des activités sportives par l'ADK, hors billetterie, **NOUVEAU**
- ✦ Une ouverture aux commissions de prêts et activités hors quotient familial aux personnes extérieures à Thales DMS travaillant sur site Thales en plus des retraités, **NOUVEAU**
- ✦ Un portefeuille virtuel permettant de gérer soi-même librement l'affectation des subventions CE selon ses activités de loisirs (activités hors quotient familial, affectation possible sur des activités ADK, billetterie culturelle / spectacle / sportive, abonnement flux multimédia type Deezer / Netflix, abonnement presse, ...), **NOUVEAU**
- ✦ La reprise de la gestion du contrat restaurant et des machines à café afin de maîtriser les hausses de budget non expliquées par la Direction,
- ✦ Un chèque cadeau (plus ouvert que le chèque culture) en fin d'année.

## **Une continuité dans les activités sociales et culturelles avec un traitement plus égalitaire des salariés de Thales**

Les activités existantes seront maintenues (Loisirs Vacances, Loisirs Enfants Ado, Commissions de prêts, etc...).

## **Gestion du restaurant d'entreprise et des machines à café**

Il est grand temps que le bureau du CSE prenne la gestion du restaurant et des machines à café. En effet, selon la législation, la gestion du restaurant est de sa responsabilité. Or depuis de nombreuses années, le CE a confié la gestion du restaurant à la Direction. Nous avons constaté une montée vertigineuse des prix dans les périodes de rénovation des locaux du restaurant en 2012 et 2018. Le groupe de travail en charge du dépouillement des offres de restauration n'a pu accéder que partiellement aux offres des candidats et le contrat finalement conclu entre la Direction et le restaurant n'a même pas été présenté au secrétaire du CE.

# Une accessibilité et une ouverture nouvelles avec l'UNSA

*Je vote  
et fais voter  
UNSA*

## Un mode d'accès et de réservation en ligne

Moins de file d'attente au CE, de contraintes horaires, les réservations en ligne vous permettront de profiter du CE en toute liberté, à votre rythme, en famille.



## Un portefeuille virtuel permettant de gérer l'affectation des subventions CE, en toute liberté !

A partir de votre compte personnel ASC en ligne, accessible depuis votre PC ou smartphone, vous piloterez votre enveloppe annuelle de subventions destinées à la billetterie (concerts, théâtre, cinéma, parcs d'attractions, billets pour les Iles, karting, piscine, golf, équitation, matchs sportifs, etc...) hors quotient familial.

Cette nouvelle formule laissera une totale liberté de choisir le lieu de vos loisirs, selon vos envies : près de chez vous, près du site Thales, ou pourquoi pas lors de votre week-end loin de Brest ?

Vous définirez librement le montant de subvention (plafonné à 80% de votre achat selon les règles URSSAF) que vous voulez utiliser.

Une parfaite maîtrise du budget des ASC du CSE : les subventions seront fixées en début de chaque exercice. En fin d'exercice, vous pourrez déclencher un chèque cadeau équivalent au montant de votre subvention non utilisée en correspondance avec les exigences URSSAF.



**A vous de choisir !**

## Ouverture des commissions de prêts et activités

L'UNSA a à cœur de proposer une vie sociale de proximité, à toutes celles et ceux qui ont participé et participent encore au fonctionnement et au développement du site Thales de Brest.

Retraités et personnes extérieures à Thales travaillant sur le site, vous accèderez aux prêts et activités locales à tarif négocié CE Thales mais non subventionné par le CSE Thales. Les salariés Thales non DMS (TGS, TS) pourront y accéder en bénéficiant de la participation de leur Direction.

**Créons du lien !**



# Une nouvelle ère avec l'UNSA



## L'enjeu : votre avenir

Par votre intérêt et vos votes,  
donnez du poids à l'UNSA  
afin d'être représentatif et  
défendre le site THALES DMS Brest



## Votez pour vous Votez UNSA



# Union Nationale des Syndicats **A**utonomes

Un Syndicat non catégoriel,  
non politisé, 100% démocratique



## **Votre vote est nécessaire** **Votez en connaissance de cause** **DERNIER ECLAIRAGE**

### **ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES TDMS 13 juin 2019**

Les élections professionnelles déterminent la façon dont vous serez représenté et défendu dans votre milieu professionnel en tant que salarié. Pour cela, différentes solutions syndicales sont possibles, chacune proposant une façon de procéder et des valeurs propres. Votre vote dans ce contexte signifie ne pas laisser la Direction décider sans votre avis, c'est primordial.

#### **L'expression syndicale**

Ne pensez pas que le syndicalisme détruit l'environnement à force de tracts papier, car il n'a malheureusement pas d'autres choix pour s'exprimer et s'adresser à chacun(e) d'entre vous : toute forme dématérialisée lui est interdite par la Direction ! Ne basez donc pas votre choix de couleur syndicale sur ce critère ! Dédouillez-en avec certitude qu'une organisation syndicale qui ne s'exprime pas ne fait pas des salariés sa priorité et laisse se dérouler une histoire sans en être un acteur.

#### **Modalités de vote du 13 juin 2019**

Le vote se fera de façon traditionnelle (des bulletins, des urnes, un badge ou pièce d'identité) de 9h à 16h ce jeudi 13 juin. Vous voterez selon votre catégorie socio professionnelle dans un des 3 collèges (cette information figure déjà sur les listes d'électeurs affichées sur les panneaux des élections). Vous allez en fait procéder à 2 votes, un pour choisir une liste de candidats titulaires, un autre pour choisir une liste de candidats suppléants. Par votre vote, vous exprimez à quelle Organisation Syndicale vous souhaitez confier la défense de vos conditions de vie dans l'entreprise (que ce soit les stratégies d'entreprise sur les contrats actuels et futurs, votre charge et l'aménagement de votre temps de travail, vos loisirs via les ASC du CE, etc...).

Sachez également que vous pouvez choisir une couleur syndicale sans pour autant soutenir la liste exhaustive, dans ce cas vous avez la possibilité de barrer un nom de candidat, le bulletin ne sera pas considéré nul.

#### **L'UNSA : transparence et honnêteté**

L'UNSA a à cœur de proposer au plus grand nombre de se recentrer sur la nécessaire prise en compte de l'humain dans une grande entreprise comme THALES. C'est sous cet angle que l'UNSA a travaillé jusque-là et ce sont ces mêmes valeurs que les candidats qui se présentent aujourd'hui partagent. C'est parce que l'UNSA est une structure simple, rationnelle, transparente dans son mode de fonctionnement que l'UNSA rassemble (par ex les Congrès sont diffusés en temps réel, les comptes sont certifiés par des Commissaires aux Comptes). L'Autonomie est bien le dénominateur commun de toutes les personnes qui composent l'UNSA. Chacun de nous s'intéresse à construire "le mieux travailler tous ensemble".



**Ne laissez pas le pouvoir à la Direction**

## ■ Accord de transition : pourquoi une situation qui stagne ?

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, l'accord de transition exTUS est arrivé à terme. La Direction a essayé de poursuivre cet accord de transition jusqu'à décembre 2019, ce qui n'a pas été validé par les syndicats représentatifs. Cette situation met les salariés exTUS dans une position juridiquement inconfortable. Aujourd'hui, légalement, les salariés exTUS devraient appliquer les accords sociaux exTSA société absorbante, comme par exemple celui du temps de travail.

L'UNSA est d'avis de provoquer l'harmonisation dans l'intérêt de tous les salariés qui travaillent aujourd'hui de façon très imbriquée :

- ✚ Non reconduction de l'accord de transition exTUS <sup>(\*)</sup> et application des accords exTSA société absorbante à tous les salariés exTUS exTSA avec maintien des conditions de rémunération exTUS si plus avantageuses (convention déplacement, taux cible Rémunération Variable,...),
- ✚ Si la Direction dénonce les accords exTSA ainsi en vigueur, ce dont elle menace, alors elle se met dans une situation l'obligeant par la loi à une période de négociation d'harmonisation durant 15 mois,
- ✚ Au bout de 15 mois, sans accord d'harmonisation, les Accords Groupe ou la convention de la métallurgie s'appliquent... La Direction irait-elle jusqu'à repositionner les Ingénieurs & Cadres au pointage ?

Pour quelles sombres raisons une négociation n'aboutit-elle pas alors que le cadre législatif l'y incite ? Quel est l'intérêt de la Direction à gagner du temps ainsi et laisser s'installer une situation inéquitable entre salariés d'une même entreprise ?

(\*) pour exTMI, l'accord de transition a été prolongé jusqu'en décembre 2019, mais quel bénéfice pour les salariés ?

## ■ Intéressement : pourquoi une redistribution si faible ?

Une redistribution en baisse, justement à cause de la mutualisation de l'intéressement !

L'UNSA ne voit pas la pertinence d'une mutualisation de l'intéressement au niveau du Groupe sous prétexte d'en faire bénéficier les "petites entreprises" du Groupe.

Remontons un peu aux origines... L'intéressement a été créé pour que les salariés d'une entreprise soient associés aux bénéfices de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, afin de récolter le fruit de leur travail. L'intéressement est source de motivation bien plus saine qu'un mode d'actionariat dans lequel le salarié actionnaire se satisfait d'une action qui monte et donc de la perversité d'un système qui l'écrase.

Et donc chaque entreprise de plus de 50 salariés peut librement conclure un accord d'intéressement à la demande de l'employeur, des organisations syndicales représentatives, du comité central d'entreprise ou du personnel à la majorité des 2/3 de l'effectif.

Comment se fait-il que l'intéressement basé sur les excellents chiffres de 2018 soit moins important que l'intéressement 2017 déjà mutualisé ? Quelle est donc cette nouvelle tambouille ? Qui sont les bénéficiaires au final de cet intéressement et en particulier de sa mutualisation ?

Et que penser de l'intéressement (1/2 à 1 mois de salaire) et de la participation (près de 4 mois de salaire !) distribués par salarié chez Dassault Aviation... ? ... et cela, sur proposition de la Direction !

## ■ Accord 13<sup>ème</sup> mois des niveaux V : pourquoi est-il en désaccord avec la loi ?

Notre avocat est formel, la loi n'autorise ni l'employeur ni les organisations syndicales représentatives à changer la structure de la rémunération des salariés sans leur accord. L'accord de 2007 (TUS) et celui de 2016 (PONS) ne sont donc pas valables car contraire à la loi.

L'UNSA a transmis la lettre de l'avocat à la Direction. Cette dernière reste muette ! Sera-t-elle plus bavarde après les élections ? Attendrait-elle de mesurer la représentativité de l'UNSA ?

## ■ Les élections, le calcul essentiel de la représentativité

- ✚ Au niveau de l'établissement (Brest, Sophia-Antipolis, Bordeaux, etc), la représentativité d'une Organisation Syndicale est le ratio du nombre de voix obtenues par l'Organisation Syndicale sur le nombre total de votes valablement exprimés lors du scrutin. A partir de 10%, l'OS devient représentative niveau établissement, elle siège au CSE et peut négocier les accords d'établissement (très peu du reste...).
- ✚ Au niveau entreprise (DMS), la représentativité de chaque OS est recalculée à partir de toutes les voix obtenues sur tous les établissements. A partir de 10%, l'OS devient représentative niveau entreprise, elle siège au CSE-Central et peut négocier les accords d'entreprise.

D'où l'importance de vos votes UNSA !



# Votez pour vous

# Votez UNSA

### Une question sur les propositions UNSA ?

Une permanence sera assurée mercredi 12 juin de 11h30 à 14h au local syndical UNSA bâtiment U "formation" / 06.71.07.54.50