



## Actualités Brest et Central DMS

### Point sur l'enquête Santé Sécurité et Conditions de Travail de Brest

Une enquête en cours sur le plateau Brest Wave périmètre CSS1 met en exergue des dysfonctionnements, certains ayant déjà été identifiés par une précédente enquête CSS2. Ces dysfonctionnements portent sur l'organisation hiérarchique, l'environnement de travail (espaces collaboratifs), la surcharge de travail et le changement d'outil ERP. Pour ce périmètre ainsi que tout autre qui rencontrerait de tels dysfonctionnements, il est urgent de :

- 1) rationaliser immédiatement les objectifs des salariés en souffrance au regard des contraintes subies, en redéfinissant dans ces objectifs un périmètre atteignable et les priorités,
- 2) traiter efficacement les sources de dysfonctionnements identifiées,
- 3) solliciter de façon permanente l'expression des salariés. L'UNSA soutient les salariés et peut les diriger de façon individuelle et en toute discrétion vers une écoute extérieure à l'entreprise et de proximité. Ce type de démarche est déjà apprécié des salariés de Naval Group afin de solutionner des problèmes dans nos types de structure.



Les salariés sont en demande d'une gestion HUMAINE de l'entreprise. L'entreprise se devrait d'être favorable à une démarche qui permette de RETROUVER UN CLIMAT DE TRAVAIL SEREIN.

### Le 13<sup>ième</sup> mois des salariés niveau V exTUS : affaire(s) à suivre... !

La structure de rémunération des salariés niveaux V exTUS n'est effectivement pas négociable. Elle ne l'était pas non plus lors de la signature des accords exTUS qui ont retiré le 13<sup>ième</sup> mois. La Direction est bien partie pour mettre devant chaque salarié un avenant recréant un 13<sup>ième</sup> mois à partir des 12 mois de salaire actuels. Ces salariés n'y retrouveront de toute façon pas leur compte. D'où l'action en justice déclenchée par l'UNSA.

L'accord exTSA aurait dû s'appliquer à toute la population DMS

- 1) conformément à la procédure de fusion absorption prévue par la loi,
- 2) et si les Syndicats Représentatifs au niveau central DMS n'avaient pas signé un accord de transition qui prendra fin en mars 2020.

Et voilà que ces mêmes Syndicats Représentatifs au niveau central DMS composent maintenant leurs revendications sur les modalités de l'accord exTSA !

En se penchant sur les dossiers des salariés, l'UNSA a constaté d'autres anomalies telles que la remise à zéro des compteurs d'heures périodiquement et l'absence de majoration de l'heure supplémentaire hebdomadaire.

### Enquête de satisfaction Restauration d'entreprise Brest

Les résultats de l'enquête de satisfaction menée en mars 2019 montrent un taux de satisfaction de 79%, le plus bas mesuré sur Brest, en net recul par rapport à l'enquête précédente de mars 2017 (89%). La participation était en hausse (425 personnes soit 40% en 2019 contre 29% en 2017).

L'offre alimentaire (choix et saveur des légumes et féculents, chaleur des plats,...) ainsi que l'espace restaurant (circulation et facilité de trouver une table, propreté de la vaisselle,...) étaient les sujets centraux de votre mécontentement. Cette enquête s'inscrit dans le contrat de restauration en vigueur. Le résumé actuellement affiché sur les panneaux ELIOR est quant à lui le résultat d'un sondage annexe réalisé en septembre dernier et portant sur vos seules attentes.

La nouvelle enquête lancée cette semaine vise à mesurer votre taux de satisfaction suite au plan d'actions mis en place entre avril et octobre 2019. Une nouvelle dégradation du taux de satisfaction (comparaison à celui de 79% de mars dernier) remettra en cause contractuellement la prestation d'ELIOR. L'UNSA s'étonne au passage de la fiabilité d'une enquête contradictoire réalisée par ELIOR (logo du papier) pour évaluer une prestation du périmètre ELIOR...

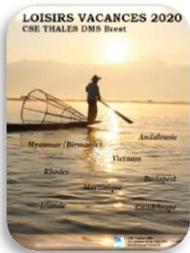


## La fusion des CE exTSA et exTUS de Brest à la loupe

L'arrêté du bilan au 30 juin 2019 a été présenté en CSE de novembre 2019 par le Cabinet Comptable externe à Thales, sans pour autant être certifié par un Commissaire aux Comptes. Le prévisionnel 2019 (!) a été communiqué de façon trop synthétique : il ne détaille pas les arbitrages effectués sur l'attribution des budgets annoncés en baisse par le bureau du CSE, ni n'indique le taux de participation des salariés aux commissions.

Les élus UNSA, dans un souci de ne pas bloquer un processus déjà exceptionnellement très tardif dans l'année, ont soulevé les questions majeures et ne se sont pas opposés sur ces rapports.

Pour 2019, la dotation (= 2,27% x masse salariale DMS Brest + 91 k€ octroyés par la Direction + prise en charge de 5,2 ETP du CSE par la Direction) revient à un budget global 2019 qui ne justifie pas, à notre sens, de telles baisses de subventions. C'est la raison pour laquelle l'UNSA s'est opposée à la suppression des chèques culture qui devraient bien être distribués début décembre. De même, l'UNSA déplore l'impact de la baisse de subvention sur les CESU, dommageable pour l'emploi local et pour l'aide que cela représente quotidiennement pour les salariés (garde d'enfant, emploi à domicile, etc...).



En ce qui concerne les voyages, les destinations ont été présentées au CSE d'octobre. Aucun détail n'a été communiqué sur les modalités d'inscription ni de subvention avant la parution du catalogue (diminution de 10% de la subvention CSE pour chaque tranche du Quotient Familial, grille joker moins avantageuse, remboursements individuels diminués considérablement, etc...).

L'UNSA n'aurait jamais pu cautionner de tels choix de gestion qui notamment rendent les VACANCES MOINS ACCESSIBLES A TOUS. Cela est contraire à la vision de l'UNSA en matière d'Activités Sociales et Culturelles.

## Info CSE-Central DMS

### ✚ DMS : à qui profitent les très bons bénéfices ?

L'UNSA constate que les bénéfices faits par DMS sont en augmentation constante et bien supérieurs à 20% mais déplorent qu'ils ne soient pas réinjectés dans les Etudes Non Financées qui elles sont en diminution. Diversifier et consolider le business de DMS au-delà de la vie cyclique des avions d'armes est primordial pour la pérennité du site et des emplois. Et les salariés ? Quelle part vous sera accordée pour vous associer à la réussite de l'entreprise ?

### ✚ Intéressement participation 2019 versé en 2020 : l'écrtage...pour qui ?

La participation versée au pot commun THALES est proportionnelle aux très bons résultats de la société DMS et dépasse largement le plafond des 6 %. La participation est écartée à la remontée vers le pot commun THALES et ainsi, la mutualisation induit une redistribution pouvant être encore inférieure. La création d'un intéressement a comme origine de motiver les salariés par leur contribution à la bonne marche de l'entreprise, contrairement à la participation qui est une obligation d'Etat. Les syndicats ont signé l'accord d'Intéressement Participation afin que les petites sociétés puissent en bénéficier. Que faut-il alors penser quand, postérieurement à cet accord signé en février 2017, la Direction a pratiqué des fusions intégrant ces mêmes petites sociétés ?



L'UNSA demande de lever le verrou de plafonnement comme l'a fait Dassault l'an passé. C'est essentiel pour la motivation des salariés qui ne comprennent pas une augmentation de bénéfices sans augmentation de l'intéressement. A moins que l'intéressement soit détourné à d'autres profits ?

### ✚ Les Check-In : les 4 nouveaux rdv annuels avec son manager

L'entretien d'appréciation annuel (EAA), l'entretien de fixation des objectifs et l'entretien de développement professionnel (EDP) n'existeront plus sous cette appellation en 2020. Quatre "Check-In" annuels seront proposés : les managers seront davantage dédiés à piloter les équipes et organiser ces points de rencontre. Cet anglicisme mal à propos ne dévaluerait-il pas l'importance de ces entretiens avec son manager ?

La part de flexibilité du plan de formation passe de 10 à 30% et permet de moins en moins la construction d'un plan de formation accompagnant la stratégie industrielle. Le seul avantage d'une part flexible déclenchable à tout moment de l'année est une gestion de plan de carrière individuelle au plus proche du salarié... encore faut-il que les EDP individuels soient réalisés en plus des EDP collectifs, ce qui n'a déjà pas été fait dans certains secteurs en 2019.

### ✚ Changement des logiciels paie en "4YOU" et gestion des temps en "Chronotime"

E-ADMIN avec les services "Données personnelles", "Paie", "Mon Epargne" et "Gestion des absences" devient 4YOU via Workday. Le logiciel "Chronotime" sera déployé en janvier 2020 sauf pour les salariés en Forfaits ex-TUS (Forfaits trimestriels, Forfaits Heures et Forfaits Jour) pour lesquels l'outil Efficient est maintenu encore quelques temps. Il est prévu également un changement des badgeuses. Espérons que ces logiciels soient opérationnels dès la mise en place.

## LIBRES ENSEMBLE

**Ensemble, faisons respecter les valeurs du terrain et le potentiel de chacun.**