



Syndicalisme de terrain, ensemble pour la défense des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres.

TDMS Brest, 1^{er} octobre 2020



N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens : l'UNSA est là POUR VOUS

Avancer, OUI... ...MAIS au sens grandir collectivement

■ Topo de rentrée

✚ Le temps de travail DMS ? Pas de question à se poser.

Le seul accord temps de travail en vigueur pour DMS est celui de exTSA (et ce, depuis la fin des accords de transition de exTUS et exTMI le 30 avril 2020). Les Organisations Syndicales signataires des 2 accords consécutifs de transition ont contribué à maintenir cette disparité entre salariés... et commenceraient à se poser les bonnes questions... ! L'UNSA a alerté la DIRECCTE sur cette période de grand flou juridique.

✚ Télétravail ? 2 jours par semaine ou selon situations.

Suite à la communication Direction DMS, le télétravail perdure même sans avenant au contrat de travail. Selon l'accord DMS de télétravail, les salariés en télétravail peuvent se faire rembourser jusqu'à 38€ de frais internet mensuellement, ainsi que le diagnostic électrique (minimum 50€). Par ailleurs, l'UNSA rappelle l'obligation de l'employeur de prendre en charge le matériel nécessaire au télétravail. A savoir, que la Direction doit motiver tout refus de demande de télétravail. L'UNSA interviendra pour faire appliquer les accords, n'hésitez pas à nous contacter.

✚ SMART Working ? Ou Desk SHARING ?

La communication Direction Groupe de septembre porte sur l'adaptation d'un modèle d'organisation vers plus de flexibilité conciliant davantage le télétravail. Or le raccourci est déjà fait, en projetant de diminuer par la même occasion les surfaces et en mutualisant les bureaux. Les managers demandent d'ailleurs, en cohérence avec le smart working impulsé par le Groupe, que leurs équipes soient au complet sur le site au moins une fois par semaine... où est la cohérence ?

De plus, anonymiser les bureaux et donc supprimer les repères dans l'espace de travail, est-ce vraiment la bonne direction pour gagner l'engagement des salariés et diminuer les Risques Psycho Sociaux ?

✚ Vous êtes sollicité pour des heures atypiques (hors plages d'ouverture du site) ?

Au préalable vous avez à signer un document actant de votre volontariat. Doivent vous être présentées également les conditions de récupération et de dédommagement. La demande d'horaires atypiques passe ensuite au CSE. Si toutefois vous vous posez des questions, interrogez l'UNSA sur le processus.

✚ L'UNSA, Secrétaire de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de Brest

L'ordre du jour, préparé par le secrétaire adjoint de la CSSCT CFE-CGC en l'absence de la Secrétaire CSSCT CFDT démissionnaire, prévoyait une désignation d'un nouveau secrétaire à la CSSCT du 22 septembre. L'UNSA s'est légitimement positionnée, sur les 5 membres titulaires CSSCT pouvant prétendre au poste de Secrétaire CSSCT. Erwann Claireaux, Secrétaire SSCT, reste joignable sur son portable (annuaire en ligne).

✚ Le port du masque ? Généralisé sur tout DMS depuis le 1^{er} septembre.

L'UNSA demande la communication du protocole renforcé de Brest à tous les salariés du site (contenant notamment une période d'éviction de 7 jours du restaurant d'entreprise).

✚ Travaux Brest, la valse des bâtiments modulaires

Le BM2 disparaît d'ici décembre 2021, et un nouveau BM6 de 850m² est en cours d'installation pour Archange sur la - si jolie - pelouse. L'UNSA demandera un bilan détaillé des frais engagés pour toutes ces constructions déconstructions. **Pour l'UNSA, les m² par individu sont un argument en faveur de la pointe de Bretagne, les réduire c'est enlever un peu plus des attraits que peut présenter le site. Arrêtons la densification du site.**

✚ Le restaurant d'entreprise à Brest ? Décevant (~700 convives sur les 1100 habituels quotidiens) :

L'offre restaurant drastiquement réduite (en choix et en qualité) et l'aménagement de l'espace avec parois en plexiglas n'incitent pas les salariés à prendre leur repas sur place. De plus, l'application d'une part admission (qui a augmenté) sur la vente à emporter rend le coût du sandwich (ou la pomme !) aberrant.

Mesures d'Égalité professionnelle DMS (hommes / femmes)



✚ Actions ciblant le public féminin des écoles

Des actions RH ciblent un public féminin, afin de faire la promotion du domaine d'activité de Thales vers les jeunes et en particulier les femmes. **L'UNSA a demandé qu'une action parallèle soit effectuée dans les métiers plutôt féminins pour ouvrir à la population masculine et que ces actions ne soient pas prélevées sur budget égalité professionnelle** (le 0,1% des NAO)... !

✚ Être reconnu Expert

La reconnaissance Expert (femmes ou hommes) fait l'objet d'une Commission (2 réunions dans l'année), sur proposition du management avec implication de la Direction Technique.

✚ Vous devenez parent (spécial Brest)

21 des 34 berceaux de **crèche attitude** sont réservés pour les salariés DMS. L'UNSA a remonté les problèmes rencontrés par bon nombre de parents, à savoir :

1. les critères d'attribution des places et de priorités fixés ne sont pas communiqués par la crèche,
2. les délais de réponse sont beaucoup trop longs, parfois après la reprise du travail des parents !

L'UNSA demande de la transparence dans ce partenariat ainsi que la communication du contact RH en charge.

A consulter : le [Guide de Parentalité Groupe THALES](#).

✚ Note obtenue par DMS sur les mesures d'égalité professionnelle : baisse de 94/100 à 89/100

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent publier un index d'égalité hommes-femmes (**Article D1142-2 du code du travail**). Dans celui-ci, 5 indicateurs sont pris en compte : **l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart dans les augmentations annuelles, l'écart dans les promotions, les augmentations au retour de congé maternité et la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise**. Les entreprises se voient attribuer une note sur 100. Si celle-ci est inférieure à 75, alors l'entreprise aura 3 ans pour améliorer sa situation. Si elle n'y parvient pas, elle encourra une sanction allant jusqu'à 1% de sa masse salariale.

Au global, même si les hommes ont plus de chances d'être augmentés (indicateur 2), la note de DMS est descendue à 89/100 pour 2019 (94/100 en 2018) du fait du troisième indicateur trop à l'avantage des Femmes. **Une politique dynamique ne peut donc pas se concentrer sur la seule population féminine ! L'UNSA réitère sa demande de vraies mesures d'égalité professionnelle, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.**

Le harcèlement : en parler, c'est l'arrêter.

La loi introduit dans le Code pénal un **délit général de harcèlement moral** "Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant **pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**" ([Article 222-33-2 du Code Pénal](#)).

L'UNSA est à votre écoute et à votre disposition pour agir ensemble si vous rencontrez une situation de ce type avec un tiers, qu'il y ait un lien hiérarchique ou pas. S'isoler et subir n'est pas la solution. Être témoin et ne rien faire rend complice.



Check In et Formation chez DMS : un virage que l'UNSA ne cautionne pas

Point d'avancement du plan de développement des compétences 2020 DMS

La Direction a informé de la suspension du plan au moment du confinement pour covid19 mi-mars 2020, au profit du déploiement de plateformes type UDEMY accessibles par licence annuelle à certains salariés. Outre l'inéquité constatée entre salariés, l'UNSA demande qu'une évaluation des formations accessibles par ce type de plateforme soit effectuée afin de garantir le niveau attendu d'acquisition de compétences au regard des besoins de DMS. Les élus UNSA au CSE-C demandent également l'état clair des dépenses du budget 2020 et de sa réaffectation.

Projet de note d'orientation DMS pour 2021-2022-2023

L'UNSA ne comprend pas que la suppression de l'outil EDP, décidée par la Direction, soit la raison évoquée par cette même Direction pour ne plus donner visibilité sur le budget dédié à la formation. Ceci occulte complètement la part fixe au profit finalement d'une part entièrement flexible, part flexible dont le détail d'utilisation n'a déjà pas été clairement transmis pour 2019, malgré la demande de l'UNSA.

Le nouvel outil Skills Management d'analyse des compétences individuelles, ainsi que la cartographie des compétences attendues par Famille Professionnelle dans une approche agile de la GPEC n'ont pas non plus été présentés ni détaillés. L'UNSA sera vigilante sur les capacités de projection sur le moyen et long terme afin de permettre les évolutions de carrière de façon cohérente et non répondre à un besoin à l'instant t.

De plus, l'UNSA sera attentive que la toile d'araignée (diagrammes de Kiviat) concernant les compétences individuelles et celle des compétences requises sur la Famille Professionnelle une fois mises en regard ne soient utilisées que dans le seul but d'accompagner les salariés dans l'acquisition ou le renforcement de compétences.

Check in collectifs, fixation et évaluation de l'atteinte des objectifs d'équipe DMS

Les check in collectifs ont pour objet l'appropriation des enjeux de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au niveau équipe. Pour l'UNSA les check in collectifs ne peuvent pas se dérouler sans donner toute leur place aux check in individuels. En effet, seul le développement individuel des compétences est bénéfique à l'équipe et à l'individu afin d'exister et de pouvoir répondre à l'engagement qui est attendu.

L'UNSA restera vigilante sur le déroulement de la fixation des objectifs collectifs telle qu'elle est mise en œuvre pour la population de DLI Brest en expérimentation.



L'UNSA dénonce néanmoins la méthode envisagée d'évaluation de l'atteinte de ces objectifs d'équipe. En effet, l'évaluation par les membres de l'équipe de la contribution de chacun à l'atteinte des objectifs de l'équipe passe par un système d'attribution de jetons les uns les autres. Le nombre de jetons individuellement obtenu au final devient un coefficient pondérant la Rémunération Variable de chacun !

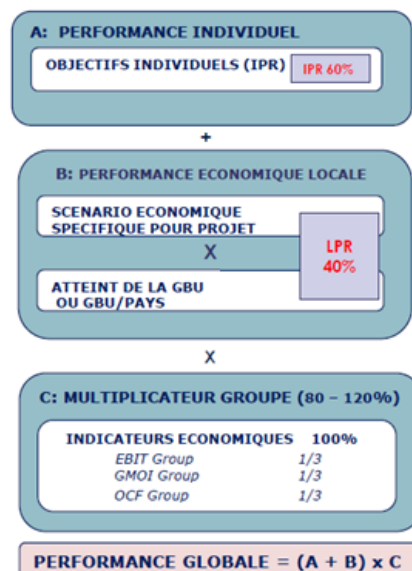
Ce principe-là, au-delà du côté infantilisant par un jeu de bons points (avec la subtilité que les bons points sont distribués non pas par la maîtresse mais par les élèves entre eux), rend la distribution inégale dans l'équipe selon l'implication de chacun et les missions annexes qu'ils peuvent exercer, au bénéfice de l'équipe ou pour leur propre développement.

Pour l'UNSA, ce principe de construction de la Rémunération Variable n'est tout simplement encadré par aucun accord, et est donc tout à fait illégal.

(voir ci-contre pour rappel le modèle de construction de la RV)

L'UNSA alerte aussi sur le possible risque par ce mécanisme de ruiner tout simplement l'esprit d'équipe.

Aussi, sur l'axe Anticipation Emploi Formation, l'UNSA ne peut que constater des risques de dérives au détriment, une fois de plus, de la santé au travail des salariés.



L'UNSA émet un doute sur la stratégie DMS France

Se basant sur les analyses du cabinet SECAFI, l'UNSA constate que les orientations stratégiques de DMS France reposent principalement sur une politique centrée autour des avions de combat ECS. L'UNSA constate également que la partie recherche et l'avenir des produits est toujours majoritairement tirée par les PEA.

Pour l'UNSA, les bénéfices exceptionnels réalisés l'année 2019 doivent pourtant permettre d'investir dans les autres domaines ISR et UWS en fonds propres et en investissement commercial pour permettre à ces secteurs de proposer une gamme de produits innovants et concurrentiels à l'exportation. Une politique du tout rafale est trop à la merci d'une absence de prise de commande.

Tout le socle de produits DMS vendu, même s'il ne représente pas individuellement des montants importants, assure une base solide pour garantir un chiffre d'affaires stable, ainsi que des charges pour l'ensemble des sites de DMS France. La partie support génère également des marges importantes, ceci à condition de vendre des produits...

L'UNSA demande que la politique vis-à-vis de nos partenaires NAVAL GROUP, DASSAULT, THALES UK, ECA et ELETRONNICA notamment soit éclaircie et stabilisée. Ceci dans une logique de renforcer la stratégie dans l'axe systémier et dans l'axe export, et d'être reconnu comme tel. En outre, les retours d'expérience sur les offres ainsi qu'une meilleure visibilité doivent pouvoir permettre d'améliorer compétitivité et complétude du portefeuille par le biais des ENF. L'UNSA note par ailleurs que l'impact de la crise COVID19 sur la politique de DMS n'a pas non plus été clairement exposé.

Au niveau Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, l'UNSA met en garde l'évolution à marche forcée de la Formation façon méthode « agile » sans planification ni anticipation. En privilégiant les formations pour lesquelles un membre d'une équipe récupère et redistribue la formation suivie, DMS prend le risque d'un appauvrissement des connaissances attendues et installe une inégalité de chances de développement des compétences entre salariés. En privilégiant également les formations par des accompagnements au poste sans allouer de temps au formateur, DMS prend le risque de perdre en efficacité de montée en compétences et de perdre du savoir-faire. L'UNSA n'acceptera pas que le budget Formation devienne une variable d'ajustement voire une enveloppe opaque qui ne garantit plus le développement de sa ressource Humaine ni l'équité de traitement entre salariés. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte d'ajustements de charges entre GBU.

Globalement, l'UNSA constate que près de 3 ans après la fusion-absorption des entités exTUS et exTMI par exTSA, le rattachement des accords essentiels au sein de DMS n'est toujours pas effectif. Disposer aujourd'hui d'une analyse dans le rétroviseur 2019 au regard du marché mondial et perspectives de business futurs ne permet pas de confirmer l'apport de l'organisation récente GBU-CBU à l'échelle DMS. L'analyse de SECAFI ne garantit pas plus la volonté de la Direction de déclencher les investissements et ENF nécessaires à garantir la pérennité de l'entreprise sur le long terme. La situation sanitaire et les changements d'outils sont des prétextes à occulter davantage aux partenaires sociaux et donc aux salariés toute visibilité sur les orientations de l'entreprise. Au regard des éléments à sa disposition listés ci-dessus et énoncés au CSE-C DMS du 30 septembre, l'UNSA a donc voté CONTRE sur ce point Orientations Stratégiques Entreprise.

Bulletin de paie, le "jeu" des 5 erreurs ?

- + L'UNSA vous invite à vérifier attentivement les bulletins de salaire reçus afin de ne pas laisser d'anomalies, que ce soit sur les déclarations de périodes de chômage partiel, et/ou depuis le passage à la nouvelle présentation des bulletins de paie depuis le passage à l'outil 4YOU.
- + L'UNSA rappelle que les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire doivent être majorées de 25 %. L'ancien accord exTUS avait même été signé avec des heures complémentaires et non supplémentaires pour les mensuels niveau V en forfait horaire... !
- + Concernant le 13^{ième} mois des salariés niveau V exTUS, le recours individuel aux Prud'hommes est en cours.

L'UNSA demande la mise en ligne d'un guide explicatif sur les terminologies du nouveau bulletin de salaire.

Focus Brest : ASC (Activités Sociales et Culturelles) et AEP (Fonctionnement)

Présenté par l'experte comptable, le bilan du CSE 2019 montre un résultat très positif de 115 000 € pour les AEP et 389 000 € pour les ASC. Or, le CSE n'a pas vocation à faire de tels résultats. Pour l'UNSA, la baisse importante imposée aux commissions aurait pu être modérée en attendant l'expérience d'un exercice complet après la réunification des CE exTUS et exTSA (qui date de juin 2019).

Le budget prévisionnel présenté pour 2020 se caractérise par une augmentation considérable des chèques CESU : doublement du budget CESU et qui ne répond plus au quotient familial. L'UNSA a contesté les nouvelles règles d'attribution des CESU qui font que les salariés à faible quotient familial (QF) bénéficient d'un nombre nettement moins important de CESU que les salariés à QF élevé. Ce type de répartition n'a jamais existé ! C'est un peu comme si en fonction des QF on allouait aux salariés à faible QF moins de jours de mobil-home mais mieux remboursés !



Par ailleurs, la déclaration de politique du CSE parlait d'une part de favoriser les activités entre salariés et d'autre part le bénévolat. Or le budget prévisionnel 2020 tel qu'il a été présenté contredit cette position. Globalement, les activités et sections supprimées ou créées devraient être systématiquement et clairement communiquées au CSE ainsi que les règles qui s'appliquent.

Enfin, le devenir de l'association ADK qui favorise le lien entre salariés et bénévolat serait remis en question. Or, rien n'atteste de l'adéquation entre les décisions prises par le bureau du CSE pour l'élaboration de ce budget prévisionnel et les choix de l'association ADK.

Pour ces raisons, les élus UNSA ont voté CONTRE le budget prévisionnel 2020 au CSE Brest de juillet.



L'UNSA ne comprend pas pourquoi les permanences sont très réduites, concentrant les salariés sur des plages horaires très réduites provoquant des files d'attentes et des regroupements importants.

NOUVEL HORAIRE DE PERMANENCE

LES MARDIS ENTRE 12H30 ET 14H HORS VACANCES SCOLAIRES

Vous êtes curieux de connaître l'UNSA, vous avez des questions, une situation à résoudre, un témoignage à partager, vous voulez adhérer ?

RENCONTRONS-NOUS !

L'UNSA défend tous les salariés en toute discrétion
Le local se situe au 2^{ème} étage du bâtiment U (Formation) ⇒



Contact : thales.dms@unsa-industrie.org – 02.98.31.22.13 ou 06.71.07.54.50
ou via [vos représentants UNSA](#) (voir panneaux d'affichage)

e-Bulletin libre d'autorisation d'information

À retourner à un [représentant UNSA](#) ou à thales.dms@unsa-industrie.org

J'autorise l'UNSA DMS à m'envoyer de l'information sur mon adresse mail

Indiquez l'adresse : _____

Indiquez vos Nom Prénom : _____

LIBRES ENSEMBLE

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