



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

TDMS Brest, 05 février 2021



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

Accordons nos violons

■ ExTUS et exTMI au diapason exTSA : question d'application de loi, simplement

Le 1er février a sonné !

La Direction a enclenché une fusion absorption d'entreprise au 1er janvier 2018, sachant pertinemment ce que cela engendrait administrativement. Plus de 3 ans après, la Direction n'ayant pas négocié d'accords d'harmonisation dans le temps imparti, s'est accordé avec l'approbation des organisations syndicales représentatives DMS en centrale, un 2ième accord de transition jusqu'en avril 2020.

La Direction est dans l'obligation d'appliquer les accords de exTSA, société absorbante. Les salariés de DMS sont donc désormais depuis le 1^{er} février régis par le même accord de temps de travail (Lien : [Accord Temps de Travail négocié et en vigueur dans DMS](#)).

L'UNSA demande l'ouverture de négociations au niveau de DMS pour poursuivre l'harmonisation en tenant compte des avantages exTUS exTMI et exTSA. L'UNSA regrette que la direction ait perdu 3 ans, nuisant à la bonne cohésion des équipes durant cette période.

L'UNSA rappelle les horaires d'ouverture du site applicable pour tous désormais (Art VI.2 et III.5) :

✚ Du lundi au jeudi : 07h30 – 18h30

✚ Le vendredi :

- Pour les salariés en décompte horaire : 07h30 – 12h30 (16h en plage variable)
- Pour les salariés en décompte jour : 07h30 – 13h

et le respect du *strict repos légal* quotidien de 11 h.

L'UNSA rappelle également (Art VI.1), qu'aucune réunion de service ou n'importe quelle réunion planifiée ne devra commencer avant 9h et après 15h30 du lundi au jeudi, ni avant 9h et après 11h le vendredi.

■ Projet de transfert de la Microélectronique

Information complémentaire au dernier CSE :

- Justification de la Direction : Intégration à TDMS (suite à la fusion) et le projet Phénix qui doit définir un modèle d'activités plus pérenne pour Etrelles et surtout moins dépendant du Rafale,
- La direction garantit qu'il n'y a pas d'autre projet de transfert prévu venant de Brest !
- Aucune réponse sur les impacts de ce transfert sur les services en interaction avec le service micro, comme par exemple l'ingénierie matérielle.

Pour appuyer la demande du CSE d'une expertise locale, la pétition de l'intersyndicale a recueilli 469 signatures dont 256 salariés ayant une interaction avec le service Micro.

Cette pétition a été remise le 2 février à la Direction. Ce projet, prévu sur 2 ans, nécessite de bien en étudier les répercussions avant une mise en œuvre.

DLI : les salariés ne sont pas des cobayes

DLI est un département pour lequel sont mis en œuvre :

- une organisation dite à plat (52 personnes en râteau sous la responsabilité hiérarchique d'un manager d'Elancourt et d'un relai local sur Brest),
- les objectifs collectifs pour quelques salariés volontaires.

L'UNSA dénonce le manque d'encadrement de ce schéma et les dérives possibles de cette mise en œuvre. L'UNSA a rappelé le rôle incontournable du CSE en amont du changement des organisations de travail et a alerté l'Inspection du Travail sur le sujet. C'est la loi.

D'autant plus que cette nouvelle organisation ne se limite pas à un simple test : elle est un mode de management prôné par le Groupe, à tel point que les salariés qui ne se retrouvent pas dans ce modèle, en sont exclus (dits « accompagnés »).

Aussi l'UNSA, attentive aux situations individuelles des salariés, s'inquiète de la santé du personnel de ce département et réclame la visibilité sur les premiers retours de l'enquête Thales Consulting diligentée par le management suite aux remontées des salariés. Sans vouloir assommer d'enquêtes cette équipe, l'UNSA s'inquiète de l'exhaustivité du travail de ce cabinet – non autonome – afin que les actions qui en émanent permettent réellement à l'ensemble des salariés de trouver une place dans cette transformation avant-gardiste, qui risque de faire école. Néanmoins sur la base de la « méthode Agile », il serait normal de remettre en question la structure de cette organisation imposée par le haut management et de la refonder avec la participation collaborative de tous les salariés de cette entité.

L'UNSA est vigilante aux risques sur la santé des salariés : manque d'arbitrage et de soutien, manque de clarté dans les responsabilités des BBM (Building Block Manager), relations interpersonnelles complexifiées...



Télétravail

Le Gouvernement a prolongé l'Etat d'urgence face à la crise du COVID19 jusqu'au 1^{er} juin 2021.

[L'Accord Groupe sur le Télétravail du 17/12/2020](#) Chapitre IV Art 4 s'applique donc, ne limitant pas le télétravail dans sa durée hebdomadaire (2 jours en "temps normal"), et ce jusqu'au "terme de l'évènement en cause". **Arrêtons les excès de zèle, encore plus dans une période contrainte de couvre-feu et de directives nationales d'utilisation en masse du télétravail. Veillons à télétravailler dès que cela nous est possible afin de réduire la densité de présence sur le site. L'Inspection du Travail surveille ce point.**

Absence

Pour le motif

À partir du

Jusqu'au

Origine

A noter que le télétravail se déclare par journée entière dans l'outil Chronotime, en avance de phase de la période pour les salariés non en télétravail régulier. Attention, tout passage sur site n'est pas compatible du télétravail : une matinée sur site et une après-midi en télétravail par exemple ne sont pas considérées dans les outils RH comme une journée de télétravail.

NAO Les directives du groupe

Le groupe définit la politique salariale pour l'ensemble de ses entreprises par une lettre de cadrage : la COVID a bon dos pour justifier une politique salariale au ras des pâquerettes imposée sur 2 ans !

1,5% de moyenne au maximum suivant les entreprises pour 2021 et 2% pour 2022 !

Appliquer les augmentations en Juillet, sans rétroactivité, représente un gain de 2,5 M€ pour la direction de DMS. Ici encore on essaye de faire des économies sur le dos des salariés.

La lettre de cadrage prévoit éventuellement le versement en avril d'une prime plafonnée à 200 € pour les mensuels *afin de faire passer la pilule*.

Pour l'UNSA une telle politique salariale au rabais creuserait davantage le fossé entre la direction et l'ensemble des salariés, alors qu'ils ont tous contribué à tenir les objectifs 2020 d'avant COVID.

A noter également que le plan d'attribution des Incentives (Incitations financières) a été présenté au CSE Central de fin d'année :

66 % des NR12 recevront en moyenne 671 actions gratuites (~50 000 €)

42 % des NR11 recevront en moyenne 215 actions gratuites (~16 000 €)

14,2 % des NR10 recevront en moyenne 8000 €

6,2 % des NR8/NR9 recevront en moyenne 2000 €

Donc 94% des NR8/NR9 et 100% des non-cadres sont complètement oubliés !

L'UNSA constate que le groupe a choisi de maintenir ce dispositif malgré les préconisations du ministre de l'économie demandant aux entreprises bénéficiant du soutien de l'état pendant la crise de ne pas attribuer d'actions gratuites et de limiter le versement de dividendes ...

Il aurait été plus judicieux de faire preuve de solidarité et d'utiliser ces LTI/MTI/STI au versement d'une prime identique à tous les salariés qui ont fait preuve de résilience et de réactivité pendant cette crise et surtout ceux qui y ont subi le chômage partiel et l'obligation de prise de congés. One TEAM one THALES ?



Les Chèques Cultures (commande au CSE)

Lors du dernier CSE (le 1^{er} février), l'UNSA a réitéré sa demande de prolongation des commandes de chèques CULTURE et de rattrapage pour les salariés le demandant. Ce dispositif de précommande en ligne étant nouveau et décliné en pleine période de crise sanitaire, il est primordial que le bureau du CSE fasse preuve de tolérance.

Par ailleurs, l'UNSA a demandé à nouveau la communication à tous les ouvrant droits de la procédure d'ouverture de compte ASC pour ceux qui ne seraient pas inscrits via par exemple un mail à « Brest_tous ». Le bureau de CSE se doit de ne pas faire des économies sur le dos des salariés.

Pour rappel, voici le lien d'accès au site du CSE de Brest <https://www.csethalesbrest.fr>

L'UNSA demande également le rétablissement d'une permanence pour accéder à l'offre ASC sans avoir à passer par le site internet.

Tract numérique accessible via http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2021/02/20210204_tract.pdf

Pour suivre l'info UNSA → 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.