



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

TDMS Brest, le 11 octobre 2021



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

Resserrer la vis ?

POLITIQUE SALARIALE – Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Petite rétrospective :

Tout démarre en début d'année par la note de cadrage de la direction groupe sur la politique salariale 2021 et 2022 qui fixe de nouvelles règles de politique salariale inadmissibles :

- Décalage des augmentations de 6 mois sans rétroactivité,
- Fixation d'une augmentation globale maximale de 1,5% en 2021 et une prévision de 2% pour 2022 (fixation de la politique sur 2 années consécutives !).

C'est à ce moment-là qu'une réponse forte, mobilisée en intersyndicale au niveau du groupe, aurait dû avoir lieu pour refuser un tel traitement. L'UNSA, non encore représentative au niveau groupe et donc absente de ces négociations, a d'ailleurs envoyé à la direction du groupe un courrier dénonçant ces mesures.

Par la suite, les négociations locales DMS n'ont rien apporté de plus. L'UNSA n'a pas non plus connaissance d'un quelconque document signifiant le désaccord des organisations syndicales représentatives concernant cette politique salariale.

Du fait du décalage des augmentations, et malgré une période de congés peu propice aux mouvements, la mobilisation s'est organisée au printemps et au début de l'été. Sur le site de Brest, particulièrement, l'intersyndicale a été soutenue par votre exceptionnelle mobilisation.

Malgré tout, la direction DMS est restée sourde et s'est arc-boutée sur le cadrage dicté par sa direction groupe. Ces mesures ont à peine été infléchies, et seulement pour les catégories s'étant le plus mobilisées. Nous sommes très loin du compte !

L'UNSA rappelle que, légalement, les négociations se déroulent au sein de chaque entité juridique (DMS pour nous) et que la note de cadrage ne fait pas office de négociations ! D'autres échéances arrivent (NAO 2022, négociations temps de travail...), il est important et temps que les bonnes décisions soient prises !

Par ailleurs l'UNSA continue sa mission de faire respecter les usages :

Une mesure mise en place voilà plusieurs années garantit une rémunération 3% au-dessus du minimum hiérarchique de la convention collective (montant annuel figurant sur votre bulletin de paye).

S'abritant derrière la note de cadrage 2021/2022 qui ne mentionne plus ces 3%, la Direction et le service paye ont cessé d'appliquer cette mesure, alors même qu'ils l'appliquaient les années précédentes. Du point de vue de l'UNSA, cette mesure en place depuis plus de 3 ans pour DMS rentre dans un « usage ». Or, en matière de rémunération, un « usage » doit être dénoncé tout comme un accord pour qu'il ne soit plus en vigueur.

Cet usage n'ayant pas été dénoncé à notre connaissance, il est donc juridiquement toujours applicable.

L'UNSA demande à la Direction de respecter l'usage et de relever les salaires qui ne sont pas à 3% au-dessus du minimum hiérarchique de la convention collective de l'échelon des salariés concernés, avec effet rétroactif depuis l'application de la politique salariale 2021. L'UNSA invite chaque salarié à vérifier son positionnement par rapport à son minimum conventionnel.

Cette politique salariale n'a eu pour effet que de décourager les salariés qui se sont investis plus que de raison pour relancer l'économie, dans la volonté de contribuer à la réussite de l'entreprise, gommant les difficultés apparues dans ce contexte difficile de COVID.

Parallèlement à une politique salariale au rabais pour les salariés, et forte des excellents résultats à mi-année produits par ces mêmes salariés, la Direction a annoncé le paiement en décembre d'un acompte sur dividende de 0,6€ par action au titre de 2021. Comparé à l'acompte sur dividende de 0,4€ distribué au titre de 2020, cela laisse présager d'une augmentation de 50% pour les actionnaires. L'UNSA demande à la Direction de reconsidérer, pour ses salariés, sa politique salariale 2022 afin qu'elle soit à la hauteur des résultats dont ils sont à l'origine.

Rappelons par ailleurs que l'entreprise Thales est éligible à la prime Macron, l'UNSA demande donc à la Direction de verser cette prime avant la fin de l'année.

L'UNSA ne se contente pas de constater, l'UNSA agira toujours pour défendre les salariés.

■ L'état des NOTES DE CADRAGE et ACCORDS DE METHODE

Rappel : Un accord de méthode permet à l'ensemble des parties prenantes de figer à la fois les enjeux de la négociation qui s'engage, son objet et son calendrier.

Mais quoi que l'on en dise, celui-ci cloisonne la négociation durant au moins la validité de l'accord : c'est-à-dire sur plusieurs années !

L'équipe UNSA s'est souvent opposée par le passé à ce genre d'accord, préférant la liberté de s'exprimer et de participer à l'orientation des débats dans un rapport de négociation entre la Direction et les organisations syndicales.

Les négociations de la politique salariale sont déjà, chaque année, très compliquée dans les sociétés du Groupe, notamment quand une note de cadrage du Groupe vient contraindre les négociations. Aujourd'hui, cette note de cadrage Groupe encadre les NAO alors qu'elle n'a en théorie aucune valeur d'obligation juridique.

Du point de vue de la loi, les NAO doivent se tenir en toute liberté au niveaux des sociétés au plus près des salariés, car la référence doit être les résultats financiers de la société. Or, avec sa note de cadrage, le Groupe THALES contrôle et dicte les mesures salariales d'en haut. Il ne devrait pourtant pas mettre de veto sur l'avenir des salariés : chaque société est plus à même de décider des promotions et des augmentations méritées par leurs salariés.



L'UNSA ne comprendrait pas que les Organisations Syndicales représentatives se laissent enfermer dans un accord de méthode pour les négociations de temps de travail, ni que le groupe ne serve de cette façon ses seuls intérêts.

■ TRANSFORMATION INDUSTRIE : les Animation à Intervalle Court (AIC)

Par un fonctionnement en AIC, la Direction entend traiter les difficultés de ses chaînes de production et de réparation, et faciliter les échanges entre sites. Elle affirme que cette méthode est un maillon essentiel de la transformation de l'industrie, et qu'elle va modifier le quotidien de près de 1250 salariés !

Les fondamentaux des AIC consistent à faire le point quotidiennement avec les salariés sur l'état d'avancement de leurs activités.

L'UNSA constate que cette méthode s'inspire des méthodes AGILE déjà en vigueur dans le monde du logiciel. Néanmoins celle-ci fait exception car elle n'apporte rien d'autre aux salariés qu'une **sensation de contrôle et de surveillance systématique**. La Direction oublie que la meilleure méthode est la confiance aux salariés ; plusieurs entreprises l'ont démontré. Ces salariés ont été choisis et embauchés chez THALES pour leurs compétences, et ce n'est pas en les « marquant à la culotte » que les salariés pourront s'investir pleinement et sereinement dans leurs activités.



L'UNSA ne remet pas en question le fait qu'un moyen d'échange périodique reste nécessaire pour les salariés et leur manager afin de partager l'état d'avancement de l'activité en toute transparence ainsi que les difficultés rencontrées. Cet échange renforce en lui-même cette confiance réciproque incontournable pour avancer ensemble mieux.

Par ailleurs, ce rendez-vous quotidien n'est pas adapté au rythme très peu prédictible des réparations : une panne complexe ou intermittente peut nécessiter des semaines d'intervention, alors que des réparations sur des pannes plus simple ou similaires peuvent être enchaînées rapidement.

Constatons aussi que le logo choisi par la direction pour les AIC en dit long :



un tambour pour imposer la cadence !

Compte tenu du fait qu'il s'agit d'un changement d'organisation du travail, l'UNSA réitère sa demande d'expertise sur le déploiement massif des AIC.

■ TEMPS DE TRAVAIL : Modalité des forfaits jour réduits

Il existe 2 modalités d'organisation des forfaits jour réduits :

1. En **jours fixes hebdomadaires**, par exemple le mercredi non travaillé,
2. Par **regroupement de périodes non travaillées**, par exemple sur une période de vacances scolaires.

A Elancourt, le choix 2 est majoritaire et concerne 54,90% des demandes de forfaits jour réduits. En revanche, à Brest et à Bordeaux, cela ne concerne respectivement que 2,63% et 2,17% des demandes.

La DRH DMS ne souhaite plus accepter la deuxième formule sur les nouvelles demandes. Or, elle semble oublier l'[accord Groupe sur l'évolution de la croissance et l'emploi](#) du 23 février 2017, pourtant très explicite dans l'article 2.4.

L'UNSA se tient donc à disposition des salariés qui souhaitent passer en forfait jour réduit pour les informer sur les modalités détaillées de ces 2 possibilités, et les défendra en cas de refus sur leurs demandes.

■ Comité Social et Economique Central CSE-C du 23 septembre 2021

✚ Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Vote « CONTRE » de l'UNSA : l'investissement sur fond propre chez DMS a encore diminué en 2020 pour atteindre seulement 2,2 %, la moyenne pour l'ensemble des sociétés de THALES étant de 6%. Avec si peu d'investissement, comment développer les nouveaux produits qui viendront se substituer à l'ère RAFALE ?

L'UNSA déplore que la Direction ne se projette pas plus sur l'avenir de DMS, malgré les excellents résultats économiques et financiers de 2020 et début d'année 2021.

✚ Présentation du rapport Syndex sur la politique sociale

Thales ayant de plus en plus de mal à recruter sur certains métiers, notamment la famille 10 (métiers industriels), si bien que les salaires d'embauches dans ces métiers ont augmenté jusqu'à être équivalents à ceux des salariés ayant 5 ans d'expérience à Thales.

L'UNSA a donc demandé à la Direction de revoir la grille des salaires des familles d'activités, afin de pouvoir distinguer et reconnaître l'expérience.

Niveau effectif, DMS observe une baisse en 2020, particulièrement notable si on la compare à 2018 et 2019, malgré une politique d'embauche efficace des apprentis, Brest en tête par rapport aux autres sites.



Le nombre important de départs à la retraite a amené un fort renouvellement des salariés en 2018 et 2020, entraînant des pertes d'expérience et de connaissances, surtout dans certains métiers (R&D et Logiciel). L'UNSA ne peut pas cautionner une politique de gestions humaines par laquelle l'absence de biseau nuit au maintien des compétences.

Le taux de remplacement est négatif pour les métiers RH (0,5 embauche pour 1 départ) et HSE Immobilier/sureté/Assistanat (0,6). Sur le terrain, c'est autant moins d'assistantes pour plus de charge et du personnel en Ressources Humaines devenu invisible ! Ce sont pourtant des r les clé dans le rapport du salarié à son entreprise.

Campagne de VACCINATION anti-COVID

Au 21 septembre 2021, le service médical rapporte avoir effectué 278 injections de vaccin contre la COVID sur le site de Brest. La vaccination proposée sur place, sur la base du volontariat, intéresse donc un nombre significatif de salariés. L'UNSA demande, comme cela s'est fait par le passé, que soit également proposée une campagne de vaccination antigrippale.

Divers

 uvres sociales

- ⇒ Pensez à mettre à jour votre quotient familial avant le 30 novembre 2021. Comme d'habitude, vous pouvez ne laisser visible sur votre feuille d'imposition que votre revenu net imposable et le nombre de personnes à charge, le CSE n'ayant pas à connaitre le détail de votre imposition
- ⇒ Pour recevoir des chèques cultures (100 à) en fin d'année, penser à passer commande en ligne avant le 31 octobre.

CET

  partir du 1er octobre : possibilité pour l'ensemble des salariés de verser des jours de congés conventionnels qui sont à solder au 31 mai de l'année 2022 (jours d'ancienneté ou de fractionnement indiqués « ANC » ou « SUP » dans vos compteurs).



Impliquez-vous dans la vie de l'entreprise, et dans les choix que porte l'UNSA : rejoignez L'UNSA !

Contactez vos délégués syndicaux :

Frédéric CADIER
Bernard POIRIER
Patrick VENTER

et vos élu(e)s que vous trouverez dans les panneaux UNSA.



Moi  a va,
je suis à l'UNSA !

LIBRES ENSEMBLE

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

Nota : tract numérique accessible via http://unsa-tcms.fr/wp-content/uploads/2021/10/2021011_tract.pdf