



# Nouveau Bonus Sur Objectifs

## INGENIEURS ET CADRES, NE SIGNEZ RIEN SUR UN COIN DE TABLE !!!

### Pourquoi ?

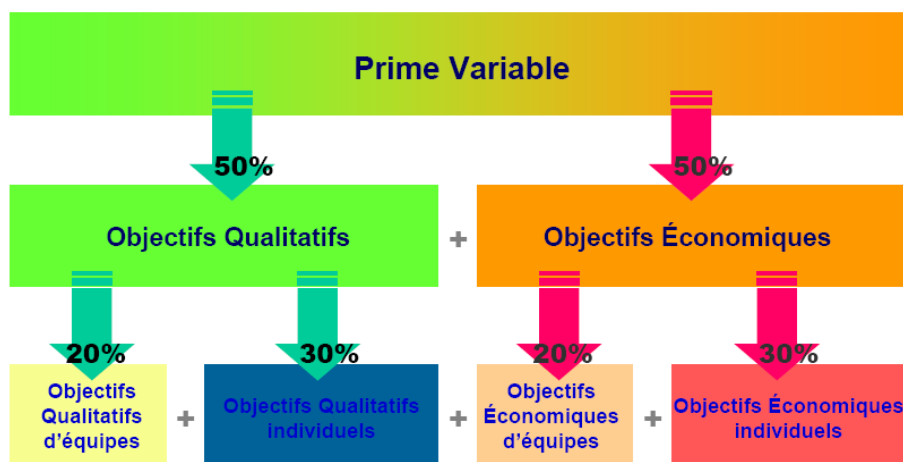
- Parce que vous avez déjà, pour la quasi-totalité d'entre vous, **tenu votre entretien et défini des objectifs pour l'année en cours avec votre hiérarchie**. Toute modification de ceux-ci doit donc impliquer de tenir **un nouvel entretien en bonne et due forme**, et non de vous extorquer votre signature « pour accord » sur un coin de table entre deux réunions. Par ailleurs, cet entretien doit vous permettre **de discuter/contester tout objectif qui ne serait pas en lien avec vos responsabilités ou compétences** ! Pour la CFDT, la direction ne peut changer la règle du jeu selon son bon vouloir, en foulant au pied les règles et procédures qu'elle a elle-même édictées précédemment (l'accord européen TALK ne serait-il pas applicable chez TAS?).
- Parce que cette modification concerne un changement dans le mode de rémunération des salariés. En conséquence **ceci implique une consultation préalable du CCE avant sa mise en œuvre que la CFDT a fermement demandé lors de la séance plénière du 24 juin dernier**. Or celle-ci n'a toujours pas eu lieu à ce jour.
- And last, but not least : parce que tous les documents communiqués aux salariés concernant la détermination des objectifs **sont en anglais**. Or ceci est en **contradiction totale avec la législation applicable en la matière**.

### Quelques explications sur le nouveau mode de prime

La semaine dernière, la direction a organisé, dans un cadre national, des événements regroupés en "semaine de la qualité de vie au travail".

Au même moment, de manière unilatérale, et alors que les entretiens entre salariés et hiérarchie ont déjà eu lieu, la direction impose aux ingénieurs et cadres (65% des effectifs de l'entreprise) dès cette année **un nouveau système de « bonus sur objectifs » (BSO)**. La CFDT considère les critères d'attribution du BSO comme préjudiciable à cette même qualité de vie au travail !

#### NOUVEAU MODE DE FIXATION DES OBJECTIFS



Le dispositif précédent fixait **des objectifs économiques globaux déjà au niveau de l'entreprise (JV) mais communs à l'ensemble des salariés**. Seuls les membres du COMEX ( LR 12 ) se voyaient assujettis pour partie aux performances du groupe. Désormais, tous les ingénieurs et cadres vont être soumis **à des critères économique-financiers sur lesquels ils n'ont aucune influence** ; ce sont les objectifs économiques d'équipe.

De plus la mise en œuvre formelle **« d'objectifs économiques individuels »** définis **« au niveau de responsabilité du manager ou celui le plus approprié concernant l'activité du salarié »** risque de lancer

**une concurrence excessive et improductive entre les différents secteurs de l'entreprise** au moment où les enjeux résident d'abord et avant tout dans la bonne réalisation **par tous** des grands programmes majeurs tels IRIDIUM ou MTG !

### Objectifs Économiques d'équipe



- 10% Objectifs TAS JV
  - 1/3 IFO TAS JV
  - 1/3 OCF TAS JV
  - 1/3 GMOI TAS JV
- 10% Objectifs Thales Group

### Objectifs Économiques Individuels



- Ces objectifs économiques sont définis au niveau du périmètre de responsabilité du manager ou celui le plus approprié concernant l'activité du salarié.
- Ces objectifs sont fonction du secteur et du type d'activité du salarié.
- 3 types de Secteur
  - Centre de Compétences
  - Business Ligne / Segment
  - Fonction Support
- 3 types d'Activité
  - Direct, Plus de 50% sur un programme sélectionné
  - Direct, Moins 50% sur un programme sélectionné
  - Indirect

**IFO : le résultat opérationnel – OCF : le cash – GMOI : la marge brute sur affaire définie lors de la commande**

Enfin, histoire de complexifier un peu plus un dispositif dont chacun aura pu déjà noter en début d'année le caractère particulièrement objectif et irréprochable de son application, le chapitre « objectifs individuels » deviendrait :

### Objectifs Qualitatifs d'équipe et Individuels



- Les objectifs qualitatifs sont discutés et validés au moment de l'Entretien Annuel d'Activité et/ou de ses révisions.
- En fin d'année, ils seront évalués un à un mais l'appréciation sera globale.
- Une harmonisation des évaluations dans les différents pays, unités, périmètres sera nécessaire et fera l'objet d'un validation au niveau de l'EXCOM.

Se déclinant en :

### Objectifs Qualitatifs Individuels

### Objectifs Qualitatifs d'équipe



- Enjeux Transnationaux
- Enjeux Programmes
- Esprit d'équipe
- ...



- Management
- Satisfaction Client
- Développement du business
- Ponctualité des programmes, des activités industrielles
- Innovation, excellence technique
- Réduction des coûts, de la non qualité, compétitivité
- Attitudes et valeurs
- ...

**Au vu de l'expérience précédente, qui peut penser un seul instant que cette « usine à gaz » pourra se traduire pour chaque salarié par une évaluation objective de ces différents paramètres ?**

## **Les questions que nous posons à la Direction**

Qui aura en charge la fabrication de ces indicateurs, et sur quelle activité ?

En 2009, suite à l'arrêt de GlobalStar et au gel des études, quel aurait été le scénario de reprise de ces indicateurs ?

A quelle date est prévue la lettre de cadrage des différents indicateurs ?

Quelles traçabilité et accessibilité sont prévues, pour ce qui est de ces objectifs contenus dans un fichier « libre » au format word ?

Et ...un salarié pourra-t-il refuser d'être affecté sur une affaire ou des études faiblement porteuses de BSO ?

**Aussi la CFDT vous dit : STOP, surtout ne signez rien pour l'instant !!!**

En cas de difficultés avec votre hiérarchie, n'hésitez pas à contacter un délégué CFDT.