



CE ordinaire

19 décembre 2018

Aspects Économiques et Financiers

Carnet de Commande : AOW-Fr représente environ 16% de Thales LAS France (toujours plus de 2 ans d'activité pour Massy et peut être 3 ans en 2019)

Prises de commande AOW-Fr en retard. En attente des commandes de fin d'année

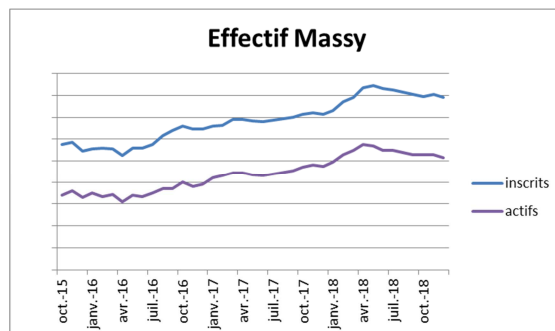
Chiffre d'affaire AOW-Fr en retard, mais en avance au périmètre de Massy

Indicateurs de rémunération variable : « EBIT BL AOW » « GMOI BL AOW » « EBIT Domaine AOW Fr » « OCF Domaines LAS Fr »
(vert = sécurisé ; orange = non sécurisé)

Commentaires CFDT : Les indicateurs sont au vert ! Félicitations aux salariés de Massy. En cette période de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), nous espérons que la direction saura les récompenser pour le travail accompli...

Emploi

Effectif Inscrits : -1
Prestataires : stable
Alternants : +4
Postes ouverts : 57
Télétravail : 116 (+9) acceptés



Commentaires CFDT : En un an, les effectifs n'ont progressé que de 16 personnes. Où sont les +50 prévu au début 2018 ? Comment réaliser les +100 annoncés de 2019... ? Pendant ce temps-là, la montée en charge des projets n'est pas faite et se répercute sur les présents. Nous serons vigilants pour faire en sorte de garder ces emplois en France !



Point sur le Digital Front Office – DFO

La mise en œuvre du DFO a commencé. Certains projets de service ont déjà migré vers cette nouvelle « interface d'échanges unifiée ». Le DFO est hébergé par FCS et a vocation à être le centre de service de toute la GBU LAS (donc de niveau international). Les nouveaux rôles associés vont être attribués aux salariés à partir de début 2019. Cela concerne 9 personnes à Massy et 4 à Fleury. Courant janvier, les salariés concernés vont être invités à des ateliers animés par les référents métiers.

Commentaires CFDT : direction toute vers le service ! Et vers les nouveaux outils qui l'accompagne (Palma/ERP)... Le début d'année s'annonce plein de changement pour les salariés en charge du service client !

Fixation des objectifs 2019

Dorénavant, en plus de vos objectifs d'équipe et de vos objectifs permanents, vous aurez un maximum de 4 objectifs décrits par un quoi et un comment. Fini l'évaluation de vos objectifs suivant les axes « Savoir-faire », « Contribution » et « Comportement ». Fini aussi les niveaux de performance (Inadéquation / Construction / Adéquation / Maîtrise / Excellence). Votre manager proposera désormais directement votre pourcentage de maîtrise de poste (celui qui sert au calcul de votre part variable allant de 0 à 150%) au RH pour « harmonisation »



Commentaires CFDT : Faites vos jeux ! Rien ne va plus ! Jouer avec Thales à « rémunération variable ». Vous ne connaissez pas les règles ? Nous non plus et ce n'est pas faute de les avoir demandées à la direction ! Vous réussissez vos 4 objectifs, vous espérez être à 100%, voire à 130% ? Peut-être ... On ne sait pas, ce n'est pas automatique...

