



L'Avis des Salariés ...



Les salariés de DMS France ne sont pas dupes du recul social qui s'opère, à l'image de ces NAO démotivantes !

Rendez-vous ce lundi à l'atrium avec ce tract à 13h30, pour manifester concrètement votre mécontentement, et qu'ensemble nous apportions ce tract à Mr Duhamel.

« Ne jetez pas votre tract, déposez le au 6^{ième} ! »

* Exemple de rémunération extra-salariale motivante - liste des actions gratuites/stock-option 2017

P.Caine	440 190 €	A.Cresswell	498 308 €	JL.Galle	293 400 €	PE.Pommelet	923 993 €
P.Bouchiat	440 190 €	M.Darmon	1 980 303 €	M.Mathieu	987 680 €	P.Sourisse	1 123 679 €
M.Crawford	88 100 €	P.Duhamel	73 350 €	G.Michelin	225 374 €	Total	7 074 567 €

Réponse du 26/02/2018 à la fin de non-recevoir
de Mr HARAN du 22/02/2018

M. Philippe DUHAMEL
Président Directeur Général
THALES DMS France SAS
2 Avenue Gay Lussac
78851 ELANCOURT

Copie :
M. Pierre Henri HARAN
M. Laurent WALLER

Monsieur le Président,

Les salariés auraient apprécié **une réponse de votre main**. Reconnaître leur travail, leur rôle, au vu des résultats exceptionnels de DMS France pouvait contribuer à la dynamique de cette nouvelle entreprise. C'est raté, comme lors des Ambition Days. Cela en dit long sur la suite des négociations associées à la fusion.

Dans votre courrier, vous assurez **être allé au bout des possibilités en proposant 2,2% d'augmentation, plus 0,2% pour les promotions** et 0,1% d'égalité Femmes/Hommes. Une politique salariale telle que présentée pourrait s'entendre **dans une entreprise performante et citoyenne, qui partagerait équitablement ses bénéfices** par le biais de la participation et de l'intéressement, avec une politique attractive pour les jeunes, et associant ses salariés aux gains de compétitivités réalisés à travers des primes, **mais ce n'est pas le cas !**

Pour mémoire, **la participation et l'intéressement** aux résultats sont mutualisés dans THALES, **après un écrêtage à 6%** pour les unités performantes, puis redistribuées vers les salariés. **Ce tour de passe-passe réussi de THALES minimise la dépense et finance l'intéressement et la participation des uns par la solidarité des autres.**

Dans votre courrier, les salariés apprennent aussi que **les hausses de salaire sont limitées par les objectifs de compétitivité et les conséquences de la fusion :**

Concernant la fusion, on touche le fond ... les nombreux mensuels concernés voient le plafonnement de leur prime, non pérennisée, à **360 €, au titre de la décence salariale**, pour respecter ceux dont la prime était inférieure ! Les ingénieurs & cadres ne sont pas oubliés avec leurs PVSO inférieures à celles du groupe.

Concernant la compétitivité, non seulement les salariés participent aux actions Ambition Boost qui profitent à l'entreprise sans retour financier les concernant, mais **le comble, c'est de leur demander de financer une partie de la future compétitivité par une régression de la politique salariale !**

De leur côté, les salariés constatent **les augmentations non plafonnées des dividendes versés aux actionnaires, les montants indécents d'actions gratuites distribués aux seuls cadres dirigeants, et les augmentations individuelles importantes dont bénéficient chaque année les plus haut salaires** au détriment du budget collectif de 2,2%.

Enfin, les salariés n'apprécient pas leur **contribution de 0,2% dans le cadre du budget spécifique «promotion»**

En l'absence de compensations extra-salariales motivantes*, **les salariés reçoivent ces 2,2% comme une provocation à comparer aux 2,4% de 2017** avec une inflation de 1 % supplémentaire.

Est-ce l'image nouvelle de la société DMS France ? **Nous ne l'envisageons pas comme cela et vous demandons la réouverture des NAO.**

Bien cordialement, l'intersyndicale.

