

La Direction vous répond ...



- **Vos revendications salariales ne l'intéressent pas !**
- **Votre incompréhension face au réaménagement du site ... On va déployer *en concertation* !**
- **Vos craintes d'une remise en cause des acquis, faites-nous confiance ... !!!**

Court compte-rendu de la rencontre avec Direction : La direction considère que les négociations sont closes. Elle insiste sur le fait que la fusion impose un cadre économique qu'elle a pris en compte, notamment avec les spécificités salariales d'Etrelles et d'Aubagne. Cette recherche d'une moyenne économique lèse de nombreux salariés. Aucune des revendications proposées n'ont été retenues : généralisation des plafonds 13^{ème} mois à 2500€, augmentation de la prime PSO, harmonisation des PVSO sur ceux du groupe, prime collective au moment du versement des primes d'intéressement (*Rdv est pris si c'est cette prime est à la baisse !!!*)
Se serrer la ceinture est une idéologie que la direction entend utiliser dans toutes ses sauces, tant pour les salaires que pour les accords d'harmonisation à venir.

Après les NAO, le redéploiement de 700 personnes sur CN et la remise en cause des acquis démarre ...

Les organisations CFE-CGC, SUPPER, CGT et CFTC s'opposent à cette casse prévisible, soutenez nous, opposez-vous, osez ... après il sera trop tard !



Notre direction n'a pas réagi aux pétitions signées en nombre et aux communiqués de Presse des sites de Brest, Merignac, Sophia Antipolis et Etelles. le communiqué suivant a été rédigé par l'Intersyndicale DMS et proposé à la presse nationale, avec l'espoir d'une lecture plus attentive.

La direction offre 1% hors inflation. L'intersyndicale de DMS France vous demande de travailler en proportion jusqu'à fin mai. Respect strict du volume horaire journalier, refus des réunions avant 9h, après 17h, entre midi, dénonciation des dérives*. C'est à vous de jouer !!!

*mail : intersyndicaledms@gmail.com (anonymat garanti)

COMMUNIQUE DE PRESSE

Dans un contexte de remise en cause par la direction des acquis sociaux suite à la création de la toute nouvelle société THALES DMS France (5000 personnes), le personnel des 7 établissements s'insurge et se mobilise contre la politique salariale présentée dans le cadre des NAO 2018.

Quand les salariés voient le Groupe THALES afficher 982 M€ de résultats pour 80 M€ distribués en 2016, constatent que Dassault Aviation, 5 fois plus petit, distribue 99 M€ à ses salariés et 130M€ de dividendes ou encore Safran qui distribue plus de 430 M€ à un nombre de salariés équivalent, on comprend mieux la colère des salariés de THALES et l'importance pour ces mêmes salariés des augmentations salariales, en baisse pour la troisième année consécutive malgré des résultats toujours en hausse et des cadres dirigeants seuls bénéficiaires d'actions gratuites. Cherchez l'erreur !

Les salariés sont écoeurés par la différence entre les très bons résultats de Thales, les cadeaux exceptionnels faits aux cadres dirigeants et la très faible contrepartie attribuée aux salariés. Comble de l'ironie, on leur demande de participer aux actions de productivité, sans participer aux gains, tout en assurant l'objectif 2018 par une frugalité salariale ! L'ambiance est morose et la colère gronde, même chez les cadres les plus dévoués. Les pétitions, sondages, les débrayages et informations syndicales s'enchaînent sur tous les sites face à une direction « droite dans ses bottes » et intransigeante. Cette dernière vient refuser de revoir à la hausse les 1% d'augmentation affichés, hors inflation !

THALES a lancé 3 grandes fusions d'entreprises (DMS, LAS, AVS), pour renégocier tous les acquis sociaux à la baisse et affaiblir la puissance syndicale, dans l'esprit des lois Macron. THALES, dans la droite ligne des réformes à venir, a anticipé ses restructurations en enchaînant les projets à grande vitesse, comme le fait le gouvernement, histoire de prendre de vitesse syndicats et salariés.

Pour illustrer la méthode, en amont des 3 fusions permettant de renégocier l'ensemble des accords, l'entreprise s'est achetée une image sociale unifiée à bas coût, financée principalement par la « solidarité forcée » de ses salariés. Ainsi, elle a généralisé l'intéressement en mutualisant les profits écrêtés à 6% de ses filiales pour une redistribution modique uniforme. Autre exemple avec la création d'un compte épargne temps permettant aux salariés de travailler plus, sans oublier les augmentations contre l'abandon de jours de RTT.

THALES est élu premier « employeur préféré » des étudiants, dans le TOP 10 des employeurs plébiscités ... Il faut dire que le groupe multiplie les messages et actions à l'adresse des jeunes, ce qui accentue le fossé générationnel, sans au final avoir une politique salariale attractive pour les jeunes, surtout sur le moyen terme.

Au-delà des effets d'annonce, on ne peut pas à long terme plaire aux marchés à tout prix au détriment de ses salariés. Cette entreprise a pourtant tout pour plaire et bien faire, des contrats intéressants, des techniques de pointe ... Les organisations syndicales signataires espèrent que THALES va rapidement reconsidérer son personnel qui a la désagréable impression de ne pas être invité à la table de la réussite du groupe.