



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

TDMS Brest, 26 mai 2021



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

## Une politique RH d'une autre époque

### Politique Salariale

Commande de rafales (30 Egypte + 12 France + 6 Grèce) et diverses commandes Marine... voilà un carnet de commandes DMS qui s'annonce plutôt bien rempli !

Merci aux salariés de DMS pour leur professionnalisme et leur volonté de mettre ces fleurons THALES au firmament de la technologie, ils n'ont pas hésité à affronter la Covid-19 pour garantir les bons résultats consolidés par la société DMS et le groupe.

Au vu de la politique salariale attribuée, il semblerait que la Direction n'ait pas voulu récompenser l'implication des salariés de DMS, aussi bien en télétravail que sur sites.

Rien de plus que 1% du budget laissé à la main des managers dans chaque direction, sans obligation d'Augmentation Individuelle minimum, et 1,1% en augmentation générale pour les mensuels avec un talon de 35€. Un budget de 0,5% pour les promotions, sans garantie pour chaque site d'en bénéficier équitablement. Subsiste le budget Egalité professionnelle F/H de 0,1% mis en œuvre sur la paie de septembre 2021, avec effet rétroactif sur la paie de juillet 2021, budget accessible aux femmes uniquement malgré la demande d'ouverture de l'UNSA pour le traitement de toutes les inégalités.

L'UNSA restera vigilante sur l'application effective de ces 0.1% sous forme d'augmentation salariale exclusivement.

La DRH DMS fait marche arrière sur ses critères initiaux de sélectivité et n'imposera plus un minimum de 2.5 % en cas d'augmentation pour les cadres.

Cette même DRH DMS se permet même dans sa dernière communication un jugement, voire un veto, sur l'action des salariés qui dénoncent l'absence de reconnaissance de leur implication. Sachez mesdames les Directrices des Ressources Humaines de DMS que ces méthodes sont d'un autre âge !

L'UNSA ne saurait admettre la remise en cause de l'expression des salariés et refuse toutes provocations envers les moyens dont disposent les Organisations Syndicales pour se faire entendre.

Dans la continuité de son courrier et dans un esprit de dialogue social, l'UNSA demande à la Direction un échange afin de trouver un compromis acceptable à la politique salariale 2021.



## ■ Participation / intéressement 2021 pour DMS sur résultats 2020

**RAPPEL**

DMS fait remonter ses bénéfices au niveau du Groupe et, suivant un accord Groupe, la participation et l'intéressement sont mutualisés et répartis à toutes les sociétés THALES pour une distribution aux salariés suivant différents paramètres.

Malgré le contexte sanitaire, les chiffres de Thales DMS 2020 sont très bons : TDMS remontera un bénéfice de 31,7 M€. Néanmoins, la remontée (participation + intéressement) de par l'accord Groupe est plafonnée à 6.5% de la masse salariale de l'entité.

Les montants des bénéfices des autres sociétés, ainsi que le calcul 2021 de redistribution, n'ont pas été communiqués en CSE ou CSE-C, alors que les montants individuels sont visibles sur 4YOU pour chaque salarié ! Une fois encore, la direction n'a pas respecté les instances représentatives qui doivent être informées en premier lieu.

L'UNSA considère que l'accord qui encadre ce mécanisme de redistribution est à revoir : la vertu de la participation et de l'intéressement est de faire profiter les salariés de la valeur ajoutée produite par eux, et la vertu du principe de solidarité est de permettre aux salariés des entités en difficulté de profiter de la force d'un groupe. Mais le plafonnement à 6.5% de la masse salariale limite considérablement cette mesure, empêchant les salariés DMS (dont le montant remonté au niveau groupe est le plus important) de profiter de la valeur à laquelle ils ont directement contribué !

Il faut savoir que la loi permet à toutes sociétés de distribuer un intéressement, même sans accord préalable. Il n'était donc pas utile de conclure un accord groupe pour faire bénéficier les salariés de ces sociétés d'un intéressement.

Ainsi cette année, les montants de participation et d'intéressement distribués sont en forte baisse par rapport à l'année dernière ! Cela se rajoute à la politique salariale au rabais de cette année.

## ■ Offre d'actionnariat salariés

Voilà que la Direction met à nouveau des actions THALES sur le marché et souhaite en vendre aux salariés ! Ce n'est pas de cette façon que la Direction détournera l'attention des salariés d'une politique salariale au ras des pâquerettes !

La nouvelle offre, présentée en CSE-C, est sensiblement la même qu'en 2019 :

- ✚ 600 000 actions proposées avec une décote de 20%
- ✚ 1 action gratuite (limitées à 10) pour 4 achetées
- ✚ Période de souscription du 03/11/2021 au 24/11/2021

L'UNSA regrette le peu d'efforts mis en œuvre pour favoriser l'accès à tous à ce dispositif. Un abondement conséquent pour les premières actions commandées, un abondement dégressif en fonction du quotient familial ou une distribution d'actions gratuites pour tous les salariés auraient largement été les bienvenus.

N'oublions pas, par ailleurs, que 599 395 actions gratuites sont distribuées à 1505 cadres dirigeants du groupe dans le cadre des LTI (Incitations à long terme). **One team ?**

## REORGANISATION Direction des Systèmes d'Information DMS

Présenté en CSE-C et CSE, ce projet de réorganisation concerne toutes les équipes DSI du groupe, soit plus de 2000 salariés sans compter les prestataires. Sont concernés environ 80 salariés de DMS, pour une mise en place prévisionnelle en Juin 2021 après consultations des instances représentatives du personnel.

Il s'agit d'une organisation de travail qui renforce l'organisation matricielle existante, s'appuyant sur les préconisations des « méthodes Agile ».

Pour l'UNSA, cette transformation organisationnelle doit faire l'objet d'une explication détaillée et d'une transparence suffisante de la Direction au niveau de DMS.

L'UNSA est favorable à une expertise externe, ce qui est compatible des délais légaux après présentation aux instances.

## REORGANISATION Direction Industrielle DMS

La réorganisation de la DI a été présentée en CSE-C et CSE de mars, et complétée en CSE-C extra le 19 mai.

Le périmètre du projet porte sur la DI des 6 sites de DMS France, regroupant 1241 salariés.

Il vise à renforcer la performance et l'agilité de l'industrie et à définir une nouvelle gouvernance intégrant GCC Etreilles. Il prévoit plus de synergies entre DI / CSS1 et GCC et une simplification des modes de fonctionnement.

La Direction effectue des transferts d'activités, et s'inquiète après coup de la rationalisation des modes de fonctionnement... est-ce là une politique de terre brûlée ?

La réorganisation sera suivie par le cabinet BCG (Boston Consulting Group) : interview de 57 personnes de la DI et visite des 6 sites.



L'UNSA ne sera pas dupe et examinera ce qui se cache derrière cette réorganisation.

## VACCINATION COVID sur Brest

Les salariés de plus de 55 ans dans un premier temps sont éligibles à la vaccination par le Service de Santé au Travail du site.

- Quel vaccin ? **ASTRAZENECA** (2 injections avec un intervalle de 9 à 12 semaines) et d'autres vaccins pourraient être proposés ultérieurement
- Où ? Hall D Nord
- Quand ? les **MARDIS ET JEUDIS MATIN**, impérativement **SUR RENDEZ-VOUS** ([infirmierie@fr.thalesgroup.com](mailto:infirmierie@fr.thalesgroup.com) ou 331 69 67 / 02 98 31 69 67)

Des informations complémentaires sur cette campagne de vaccination sur site sont disponibles [sur intranet \[peopleonline.corp.thales\]](https://peopleonline.corp.thales.fr).

Par ailleurs, toute personne éligible peut également prendre rendez-vous dans un centre de vaccination hors site, y compris sur un créneau de son temps de travail sur présentation d'un justificatif de rendez-vous à son manager et au service paie.

Si vous n'êtes pas éligible à la vaccination, le site [Covidliste \[www.covidliste.com\]](https://www.covidliste.com) ([vite ma dose](https://www.vite-ma-dose.com)) permet de s'inscrire pour bénéficier des doses qui ne sont pas attribuées, pour ne pas les perdre.



L'UNSA déplore le retard de mise en place de cette vaccination sur site, ainsi que le peu de communication et de proactivité du Service de Santé. Aucune information sur l'approvisionnement des vaccins, le planning de vaccination, les inscriptions de salariés...

## ■ DECLARATION DE REVENUS

Attention à la date limite pour remplir votre déclaration de revenus !

- Vérifiez bien que les indemnités de la sécu ont été pris en compte (sinon vous pouvez les trouver sur votre compte AMELIE), il semble que le remplissage automatique de ces sommes n'ait pas été fait cette année.
- Si vous avez un PERCO, vérifiez également que l'abandonnement par THALES a été déclaré (6QS/6QT/6QU). Ces informations figurent sur votre bulletin de paye de décembre, ligne « Reprise nette abdt » et non pas Abondement PERC (C'était beaucoup plus clair sur les anciens bulletins de paye !). Prenez soin de comparer avec les données disponibles sur le site d'Amundi.

EV	202010	Abondement PERC
RAP	202010	Reprise nette abdt

### ■ UNSA : le syndicat qui monte... encore ! ■

L'UNSA est représentative au niveau national. Elle couvre 27 % des salariés du privé contre 19 % il y a 4 ans. Cela représente un progrès de 50 %.

#### **L'UNSA bouscule la hiérarchie syndicale :**

Avec un score cumulé de 7,68 % sur la représentativité du public et du privé confondus, **l'UNSA devient la 5ème organisation syndicale**, doublant ainsi la CFTC. **L'UNSA est désormais représentative au sein du code du travail.**

Dans le seul privé, l'UNSA se présente désormais devant 27 % des salariés des entreprises pouvant voter en CSE. Dans cet échantillon, les travailleurs placent l'UNSA en 1ère position avec plus de 21 % des suffrages.

Après son score au scrutin des élections des TPE (structure de - de 11 salariés) la plaçant, avec 15,89 %, en 3ème position (en 2ème chez les non-cadres), l'UNSA est incontournable dans le paysage de la représentativité syndicale du privé.

#### **L'UNSA est bel et bien le syndicat qui monte :**

Durant les 4 années à venir, l'UNSA défendra les femmes et les hommes qui lui font confiance et **au-delà, l'ensemble des travailleurs.**

## **LIBRES ENSEMBLE**

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

Nota : tract numérique accessible via [http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2021/05/20210526\\_tract.pdf](http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2021/05/20210526_tract.pdf)