



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

TDMS Brest, le Mardi 25 janvier 2022



A quoi joue la DIRECTION de THALES ?

L'UNSA vous propose de manifester massivement sur le site de Thales DMS Brest !

RDV ce jeudi 27 janvier à 9h00 entre le bâtiment N et le CSE

et sur le site manif.app à l'aide du QR code suivant :



1. Flashez ce code
2. Choisissez votre slogan et cliquez « Manifestez ! »
3. Cliquez « Stop » à la fin du mouvement

Pour une société qui propose aux salariés des métiers aussi diversifiés, allant du « hacking éthique » à l'exploration de Mars ou de la Lune, Thales oublie de rester les pieds sur terre sur le plan humain et continue à ne s'adresser qu'aux actionnaires.

Que ce soit pour les réorganisations d'activités, ou pour la politique salariale, il semble que la Direction oublie que vous, les salariés, êtes les acteurs de la vie de l'entreprise et les producteurs de valeur.

Le groupe THALES prévoit même, une fois encore, comme en 2021, de décider de la politique salariale pour toutes ses sociétés en les dispensant de négocier cette politique. Elle utilise pour cela la loi du 10 août 2016 qui, tout en précisant que les NAO doivent se tenir dans les entreprises, accorde malgré tout qu'elles puissent avoir lieu au niveau du groupe. Toutefois, depuis le 24 septembre 2017 et l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, l'accord d'établissement bénéficie de la même valeur que l'accord d'entreprise.

Ainsi, l'UNSA rappelle qu'il est toujours possible de mener la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement !

Que propose le groupe THALES pour les salariés dans sa note de cadrage 2022 :

- Une politique salariale au 1^{er} Juillet 2022 sans rétroactivité au 1^{er} janvier.
- 3.5 % maximum de budget global pour les augmentations générales et individuelles.
- L'alignement des minimas salariaux sur la Convention de la Métallurgie, alors qu'il a été d'usage à DMS de proposer des minimas à +3%.
- Des augmentations individuelles minimum, pour ceux qui y auraient droit, de 2% pour les cadres et 1.5% pour les mensuels... 0% pour les moins méritants !

La Direction entérine donc une politique salariale débutée en 2021 sur des bases minimales. Dommage que les organisations Syndicales représentatives (cf. rappel sur les niveaux de représentativité à la fin de ce tract) aient été muselées l'année dernière et que la Direction ait préféré laisser la grogne s'installer.

Heureusement, à ce jour, les Organisations Syndicales représentatives du groupe refusent de se laisser faire et vous demandent de manifester pour vous faire entendre auprès de la Direction du groupe. L'UNSA se joint à eux pour obtenir une politique salariale décente.

A l'instar des autres sociétés de la Défense, l'UNSA demande que Thales, pour les salariés et pour son image de marque, fasse en sorte de garder la tête haute en matière de politique sociale.

Pour votre information, voici la copie de la lettre portant les revendications de vos représentants UNSA :



Frédéric Cadier, Bernard Poirier, Patrick Venter
DS UNSA THALES DMS Brest
thales.dms@unsa-industrie.org

A l'attention de

Madame Marianne DOUARD

*Directrice Générale des Ressources Humaines
Thales DMS*

Madame Gwenaëlle ODOBEY

*Directrice des Ressources Humaines de Thales
Thales DMS France*

Monsieur Laurent WALLER

*Directeur des Relations Sociales & Protection Sociale
Thales DMS*

Monsieur Loïc SEGALEN

*Directeur des Ressources Humaines et relations sociales
Thales DMS Brest*

Copie à

Monsieur Christophe PESTELLE

Secrétaire Général UNSA Industrie

Brest, le 24 janvier 2022

Objet : NAO DMS - Propositions UNSA politique salariale 2022

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, et en vue des négociations en cours, nous vous demandons de prendre en considération les propositions suivantes.

L'UNSA soutient les efforts réalisés par l'ensemble des salariés en 2021 et la nécessité de garantir l'équité de traitement pour tous les salariés de DMS :

- L'inflation 2021 justifie à elle seule une augmentation générale (AG) de 3% de la masse salariale DMS
- Une augmentation individuelle additionnelle de 2% de la masse salariale DMS
- Un retour à la rétroactivité des augmentations annuelles au 1^{er} janvier
- Un retour à des salaires de base supérieurs de 3% aux minima conventionnels de la Métallurgie pour tous les salariés
- Aucun salaire inférieur à 1,4 SMIC
- Des budgets spécifiques supplémentaires :
 - Pour les inégalités salariales entre les femmes et les hommes d'un même site conformément à la loi
 - Pour les inégalités salariales entre sites pour un même poste et donc un alignement des niveaux de responsabilité
 - De 0,2 % de la masse salariale de DMS pour traiter les promotions
- Une prime exceptionnelle liée aux nombreuses commandes (notamment les contrats KHEOPS, BALZAC et RAFALE EAU) et à la réalisation du chiffre d'affaire en 2021, malgré le contexte sanitaire.

Cordialement,

Frédéric CADIER
Délégué Syndical

Rappel sur les « Niveaux de représentativité syndicale »

Une négociation s'effectue entre un employeur et les délégués syndicaux des organisations syndicales **représentatives**, c'est-à-dire celles ayant recueilli plus de 10% des votes lors des élections syndicales.

Le nombre de délégués syndicaux, ainsi que le nombre d'élus en CSE, est proportionnel au résultat du vote.

Dans un groupe comme Thales, la représentativité peut être calculée à différents niveaux, chacun ayant ses propres représentants et son propre pouvoir de négociation.

Dans le cas précis de DMS Brest, les niveaux sont :

➤ Représentativité « locale » : le site de Brest

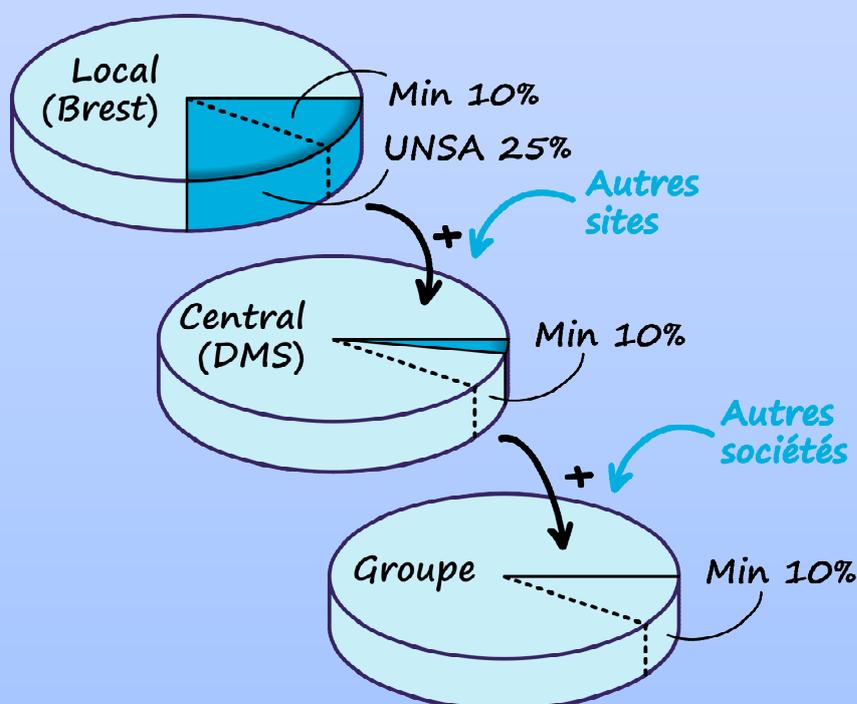
L'UNSA est représentative sur le site de Brest puisque vos représentants y ont obtenu presque 25% des votes lors des dernières élections de juin 2019. Cela nous permet d'avoir 6 élus en CSE et nous octroie un pouvoir de négociation des accords spécifiques au site brestois.

➤ Représentativité « Centrale » : la société DMS

La société est répartie sur plusieurs sites, mais possède également des organes de décision centraux. Grâce à ses 2 élus en CSE central, l'UNSA travaille pour accompagner tous les salariés DMS de tous les sites. L'UNSA obtiendra le droit de négocier en central quand nous recueillerons au moins 10% des voix sur l'ensemble des sites Thales DMS.

➤ Représentativité « Groupe » : le groupe Thales

Selon le même calcul, l'UNSA obtiendra le droit de négocier au niveau du groupe quand nous recueillerons au moins 10% des voix sur l'ensemble des sociétés du groupe. Notons que la fusion du groupe avec DIS, ex-Gemalto, où l'UNSA est très bien implantée et votre soutien lors des prochaines élections de juin 2022 peuvent changer la donne !



L'UNSA est un syndicat AUTONOME, les décisions ne sont pas imposées par des bureaux centraux. Rejoignez notre équipe pour faire entendre votre voix.

Vos points de contact UNSA : Frédéric CADIER, Bernard POIRIER, Patrick VENTER (Délégués Syndicaux) et vos élu(e)s (coordonnées détaillées dans les panneaux UNSA)

