

Négociations Annuelles Obligatoires 2020

DMS, le 21 janvier 2020

NAO : Parlons de confiance !

Mardi 14 janvier, les organisations syndicales représentatives de DMS étaient conviées à une réunion NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Alors que ce processus avait débuté en décembre, avec la négociation des fermetures collectives, la lecture partagée de la lettre de cadrage du groupe, l'heure est venue en ce début d'année d'aborder un sujet sensible : **les augmentations salariales**.

Sans surprise, la direction dépeint un contexte économique DMSsien difficile, mélange volontairement les informations GBU (DMS monde) et CBU (DMS FR), rappelle que, pour atteindre le meilleur, une entreprise comme DMS doit se fixer des objectifs ambitieux (disons plutôt irréalisables selon les organisations syndicales).

Sans surprise, la direction **oublie d'être ambitieuse pour ses salariés** et fait une première proposition qui couvre à peine l'inflation.

<p>Budget Global de 2% + 0,1% égalité F/H</p>	
<p>Mensuels :</p> <p>AG 1% AI 1% <u>dont</u> 0,2% pour les promotions Talon 30€ Plancher 13^{ème} mois (hors ex-TUS niveaux 5) ∞ Niveaux 1 à 4 : 2400€ ∞ Niveaux 5 : 2450€</p>	
<p>Ingénieurs et Cadres :</p> <p>AI 2%, <u>dont</u> 0,2% pour les promotions Ralliement aux taux cibles pour les PVSO : 8% (pos 2), 10% (pos 3A), 12% (pos 3B)</p>	

Sans surprise, devant cette mascarade annuelle, les organisations syndicales n'ont pas souhaité faire de propositions chiffrées.



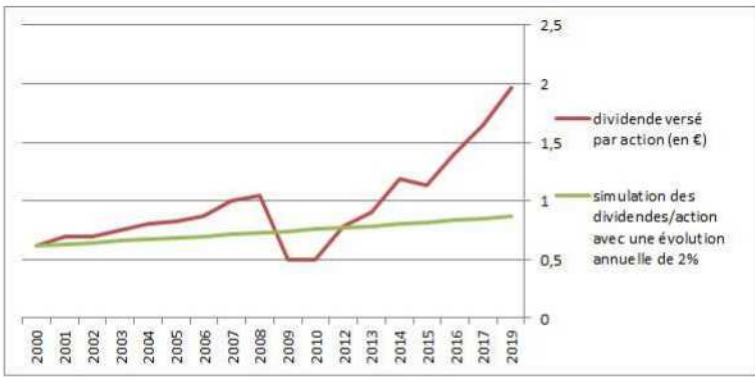
La **CFDT** a cependant voulu rappeler les principes qu'elle souhaite voir appliquer :

- **Partage de la valeur ajoutée**
- **Augmentation Générale** pour tous en plus d'une augmentation individuelle
- **Une grille des salaires d'embauches TDMS** basée sur les niveaux et les coefficients de la métallurgie
- **Aucune rémunération inférieure à 105% des minimas conventionnels**
- **Application des +3% (fixés par le Groupe) avant l'application de la politique salariale pour les salaires en dessous des 105% des minimas conventionnels**
- **Réintégration de la part individuelle des BSO/PVSO dans le salaire de base.**
- **Comme cette demande ne sera jamais satisfaite, il nous paraît important que les mensuels, qui participent tout autant à la richesse de cette entreprise que les ingénieurs et cadres, bénéficient aussi d'une prime variable.**
- **Budget Spécifique de + 0.5% dédié à l'harmonisation inter-sites.**

Partage de la valeur ajoutée !

NAO 2020 : Construction de notre proposition

Les résultats de TDMS et de Thales seront encore bons à n'en pas douter et le coût du travail pas si élevé que ça.



En conséquence, pour un juste **partage de la richesse créée**, nous pensons que Thales DMS ne peut pas proposer des augmentations de salaires inférieures à celles de 2019 et nous attendons, pour la prochaine réunion, que la Direction fasse une **proposition innovante de partage de la valeur ajoutée**.

Cela serait pour 2020 une **reconnaissance des efforts consentis par toutes et tous**.

La **CFDT** met en garde la Direction contre toutes mesures visant à fractionner le collectif de travail. On ne peut, d'un côté, se donner des objectifs économiques ambitieux et, de l'autre, produire des mesures salariales démotivantes et cassant le collectif de travail.

Un peu de cohérence !!

La CFDT reste mobilisée, notamment pour la prochaines NAO : 24 janvier 2020.



Collectif CFDT Thales DMS France
S'engager pour chacun, Agir pour Tous
 Consultez notre site <http://www.cfdt-thales.com>