



Juin 2018

1^{er} ROUND des négociations accords DMS

Rappel

Les salariés de DMS viennent de toucher **la participation et l'intéressement**.

L'accord de mutualisation de l'Intéressement a le souci louable de faire bénéficier tous les salariés de l'intéressement calculé au niveau du Groupe Thales.

SUPPer, par souci de solidarité, a rallié l'accord cadre Groupe pour que toutes les entités en bénéficient.

Cet accord est totalement hiérarchisé. Ce n'est pas juste et solidaire pour les bas salaires.

Négociations sur le Télétravail

Liée à la déclinaison de l'accord Cadre Groupe, les négociations se sont déroulées sur DMS.

SUPPer bien que vigilant au risque d'éclatement de la communauté du travail, a pris en compte le désir d'une partie des salariés, autonomes dans leur fonction ou poste, de bénéficier de ce dispositif.

Ce dispositif s'adresse à tous les salariés, quelques soient leurs catégories, et qui peuvent assurer leur travail, en toute autonomie. Il n'y a plus de quota.

Le passage en télétravail suppose un accord de la hiérarchie ainsi que la signature d'un avenant au contrat de travail.

Plusieurs possibilités :

- A la semaine :

1 à 2 jours par semaine (choix du ou des jours proposé par le salarié et accepté par le hiérarchique)

- Au mois :

Nombre maximum de 4 jours sans pouvoir les cumuler.

- A l'année :

Nombre maximum de 7 jours

- Une exception :

Maintien du dispositif du choix d'une demie journée pour Etreilles (persistance des modalités de l'ancien accord TMI)

Les modalités d'application seront effectives à partir d'octobre 2018

SUPPer a signé l'accord.

Négociations sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

La négociation est sur la fin. Un premier texte, avec modifications attendues de la Direction va être transmis aux négociateurs syndicaux.

Ce texte fixe un accord général et crée des commissions égalités dans les différents établissements ainsi qu'une commission centrale DMS égalité.

Il sera suivi d'un avenant sur les plans triennaux qui reste à négocier.

Ces plans définiront les indicateurs de suivi des écarts de salaires et de carrières de façon à arriver à une égalité professionnelle et de définir des axes de progrès (notamment le plafond de verre qui est une entrave faite aux femmes pour le passage des échelons, des niveaux, pour toutes les catégories).

Le 0,1% donné les années précédentes pour les mesures d'égalité est réservé aux femmes.

En dehors de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction a indiqué que les écarts et rajustements de salaire doivent être réglés par la politique salariale générale. SUPPer sera vigilant pour que cela soit pris en compte aux prochaines négociations salariales sous la forme d'un budget à part.

Négociation sur les accords pour les horaires atypiques

La négociation a essentiellement porté sur l'accord d'astreinte. Cet accord définit les modalités ainsi que les indemnités y afférentes. L'astreinte est l'obligation pour un salarié d'être disponible en cas d'intervention urgente dans le cadre du travail.

Le montant des indemnités était juste mentionné dans l'accord et était, d'après la direction, réévalué tous les ans en fonction de la politique NAO. Le montant réévalué n'était pas facilement accessible et de fait, SUPPer a demandé que ces indemnités soient fixées en % du Minimum Garantie ce qui permet de le calculer facilement chaque année.

Prochaines négociations

On rentre dans la période des tempêtes où la Direction tendra de réduire fortement les acquis souhaitant aligner/harmoniser sur le plus bas.

Le rythme est lié aux accords Groupe. Deux types d'accord Groupe :

- Les accords Groupe qui s'appliquent tels quels : les conditions de déplacement, la mobilité, , l'anticipation, l'exercice du droit syndical et dialogue social, les constitution des Comités Sociaux Economique (remplaçant les CE, DP et CHS-CT)...
- les Accords Cadres dont l'application est renégocié au niveau des entités (DMS pour nous) : les horaires variables, les horaires atypiques, la répartition du temps de travail, le nombre de jours de RTT, le budget des activités sociales et culturelles...

Un des prochains sujets traités serait le budget des activités sociales et culturelles où SUPPer demande l'alignement sur le budget le plus haut 2,5% de la masse salariale.

Modalité de la conclusion des accords

Pour qu'un accord soit valable, les organisations représentatives signataires doivent représenter plus de 50% des votants aux dernières élections.

Chaque salarié, quelle que soit sa catégorie, peut apporter sa contribution et participer à la vie syndicale dans l'entreprise. SUPPer est ouverte à toutes les collaborations.

C'est ensemble que nous construisons l'avenir social de DMS, N'hésitez pas à nous rejoindre : supper@supper.org