

Au dos de ce tract, l'affiche que vous avez pu voir mardi matin à Elancourt.

SUPPer a voulu un changement de méthode de négociation, en commençant par définir un budget global d'augmentation de la masse salariale de DMS avant de discuter de sa répartition.

Nos revendications sont conformes à la lettre envoyée à notre PDG, que nous vous avons déjà communiquée, et pour laquelle nous attendons toujours une réponse...

Ce budget global doit rétablir une relation cohérente entre le travail des salariés, qui se traduit dans les résultats financiers de l'entreprise, et leur rémunération.

Afin de permettre d'approcher une répartition en 3 tiers du résultat de l'entreprise entre les salariés, les actionnaires et l'investissement, nous demandons un budget NAO DMS France 2019 équivalent à 5% de la masse salariale globale (20M€).

Ceci pourrait permettre par exemple la répartition suivante :

- Une augmentation générale pour tous de 150€
- Un budget consacré aux augmentations individuelles de 2,4%
- Un budget spécifique de 0,5% dont au moins 0,1% pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

Pour les mensuels, un treizième mois mini de 2800€ et une Prime (PVCO) équivalente à la partie collective des BSO des cadres.

Concernant le rattrapage des salaires pour DMS, nous demandons aussi une négociation spécifique, hors NAO, sur le rattrapage des salaires des sites les plus défavorisés. Les miettes proposées par la direction ne font pas le compte.

**Conclusion :** Il est clair que la Direction nie la réalité du pouvoir d'achat dans DMS.

---

Elle va pour la première fois (talon de 28€, suppression de la prime pour les mensuels) réduire le salaire des salariés mensuels les plus bas dans la grille des salaires. La masse salariale 2019 sera très inférieure à la masse salariale 2018.

Elle ne répond pas aux efforts consentis par tous, elle renvoie à une réalité DMS coupé du Groupe Thales France où les profits satisfont les actionnaires.

Plus que jamais, SUPPer réclame le partage des richesses.

Toute protestation nécessite la participation de toutes et tous. C'est cette participation qui permet d'engager des actions massives.

A vous de décider

## 1ERE PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Ce lundi s'est tenue la 5<sup>ème</sup> réunion sur le thème des NAO au cours de laquelle la direction a enfin dévoilé ses premiers chiffres :

Mensuels					Cadres		Tous	Global
Classif.	AG	Talon AG	AI	Prime (brut) et 13 <sup>ème</sup> mois	AI	PV	Mesures égal F/H	
I à IV			1,3%	PVCO 0 € min 13 <sup>ème</sup> mois 2300€		Ralliement* aux taux cibles Groupe en 2 ans : LR7-8 8% LR9 10% LR10 12%	0,1%	2,4%
V	1,0%	28 €	dont 0,2% réservé aux promotions	PVCO 0 € min 13 <sup>ème</sup> mois 2500€ sauf ex-TUS qui n'en ont pas	2,3%			
			+1,6%** pour les ex-TMI		+ 0,1% pour les ex-TUS			

\*ce raliement concerne essentiellement les salariés ex-TSA et ex-TMI :

- les salariés ex-TMI ayant des taux cibles à 6%, 8% et 10%
  - o auront un BSO versé en 2019 calculé sur des taux cibles de 7%, 9% et 11%
  - o auront un BSO versé en 2020 calculé sur des taux cibles de 8%, 10% et 12%
- les salariés ex-TSA ayant des taux cibles à 8%, 8% et 10%
  - o auront un BSO versé en 2019 calculé sur des taux cibles de 8%, 9% et 11%
  - o auront un BSO versé en 2020 calculé sur des taux cibles de 8%, 10% et 12%

\*\*0% de la masse salariale des mensuels d'Etelles

C'est loin de la revendication portée par SUPPer, à savoir 5% au global  
La PVCO à 0 € n'est pas acceptable et il est clair que cela va être compris comme la conséquence de la prime Macron  
Le raliement en 2 ans des taux cibles, c'est 2 fois trop long

AG = Augmentation Générale  
AI = Augmentation Individuelle  
PV = Part Variable  
PVCO = Prime Variable Collective sur Objectifs économiques