

DS achète MEDIDATA pour 5,1 milliards d'euros

L'acquisition de MEDIDATA est la plus importante de l'histoire de DS. Le coût est presque 10 fois supérieur au coût de l'acquisition d'Accelrys (deuxième achat le plus cher). Pour la première fois, DS aura recours au crédit (4 milliards d'euros). Nous ne pouvons cautionner une telle dépense alors que DS peine à recruter et à garder de jeunes salariés en France.

	Année	Montant M€	Chiffre d'affaires M€	Effectif
MEDIDATA	2019	5 100	560	2 800
Accelrys	2014	550	131	735
IBM PLM	2009	400		700

Actions gratuites 2018 : une année exceptionnelle

L'année dernière, le Conseil d'administration a attribué des actions gratuites lors des réunions du 22 mai et du 25 septembre. Un total de 600 000 actions gratuites (dont la valeur est de 86 millions d'euros au cours actuel de l'action de 144 €) a été attribué à Bernard Charlès. En revanche, aucune action gratuite ne sera attribuée à notre DG cette année. En 2018, un total de 1 312 430 actions gratuites a été attribué aux membres du comité exécutif (hormis BC), aux CEO et aux salariés de DS SE société mère. Un nombre plus important d'actions gratuites a été attribué car le régime fiscal très avantageux (cf. article 34 de la loi Macron du 6 août 2015) qui accorde un abattement de 50 % sur le gain d'acquisition sans limite du montant si les actions sont conservées 2 ans après la date d'acquisition, et de 65 % au-delà de 8 ans, n'est plus applicable aux actions gratuites attribuées par DS après le 4 novembre 2018 (cf. Rapport annuel 2018, page 105).

Plans d'attribution d'actions gratuites 2005-2018

	2005-2010	2011-2015	2016	2017	2018	Nombre total d'actions attribuées
Bernard Charlès	1 800 000	1 256 000	300 000	300 000	600 000	4 256 000
Comité exécutif et CEO	0	946 700	275 400	282 000*	461 600*	1 965 700*
Salariés de DS SE	0	1 708 660	507 550	519 700*	850 830*	3 586 740*
Autres salariés du groupe	0	974 380	0	0	0	974 380
TOTAL actions attribuées	1 800 000	4 885 740	1 082 950	1 101 700	1 912 430	10 782 820

DS rachète ses propres actions afin d'attribuer des actions gratuitement aux salariés de DS SE société mère. Le coût associé a augmenté à cause de la hausse du cours de l'action (qui est passé de 72 € fin 2016 à 101 € fin 2018) et de l'augmentation du nombre d'actions gratuites attribuées. *chiffre estimé

Coût annuel en millions d'euros des plans d'actions gratuites attribuées aux membres du comité exécutif (hormis BC), aux CEO et aux salariés de DS SE société mère (20 % des effectifs)

2016	2017	2018
37,8	57,1	119,2

Vers un vieillissement des effectifs ?

DS peine à recruter et à garder les jeunes salariés (le turnover est de plus de 10 % parmi cette catégorie du personnel). Malgré le succès du plan « congé de fin de carrière » (environ 100 salariés seniors ont adhéré au plan au cours des trois dernières années), l'âge moyen des salariés de DS SE société mère est passé de 40,6 ans en 2015 à 41,4 ans en 2018. Pour retenir les jeunes salariés, il est urgent de revoir à la hausse la politique salariale et de mettre en place un partage plus équitable des actions gratuites (seul 20 % des salariés en bénéficient actuellement).

La CGT-DS a besoin de vous !

De nouvelles élections professionnelles auront lieu avant la fin de 2019. Si vous souhaitez rejoindre un syndicat qui a pour vocation de défendre les intérêts des salariés, contactez-nous : Eric Boeykens, Vera Busch Panteleev, John Murphy, Anthony Bullock. Vous pouvez nous contacter via <http://cgtds.reference-syndicale.fr> ou cgtdssa@gmail.com

NOS INQUIETUDES PAR RAPPORT A LA PREVENTION DES RPS CHEZ DS

Si vous êtes dans une situation de stress aigu au travail qui perdure, ne restez pas seuls : Vous pouvez vous adresser aux médecins du travail, à vos délégués du personnel et aux membres du CHSCT (à partir de fin 2019 : Commission santé, sécurité et conditions de travail du nouveau CSE à élire avant la fin 2019)

Voir notre dossier RPS : <http://cgtds.reference-syndicale.fr/2018/06/rps-stress-burn-out-bore-out-brown-out-harcelement/>

➤ Augmentation des visites à la médecine du travail pour une problématique professionnelle

➤ **Augmentation de l'absentéisme pour maladie**, notamment des arrêts de longue durée par rapport à une augmentation faible des effectifs en 2018

➤ **Augmentation des inaptitudes** temporaires et pour la première fois en 2018, plusieurs inaptitudes à tous postes menant dans la plupart des cas vers un licenciement

➤ Absence de formations obligatoires des managers en matière de RPS

➤ **Turnover élevé au sein de la DRH, notamment au niveau des POP : ➤ problèmes de suivi des dossiers des salariés dans la durée**

➤ **Absence d'un outil de prévention efficace des RPS** : un nouveau questionnaire médical pour la détection des RPS devait être proposé aux salariés, mais ce n'est toujours pas le cas et rien ne changera avant fin 2019. Lors de votre visite médicale, les médecins vous demanderont désormais de ne remplir qu'une seule page de l'ancien questionnaire médical.

➤ **Disparition du CHSCT** (de même que les DP et le CE) et fusion dans une instance unique : le Comité social et économique (CSE). Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devra être créée pour remplacer le CHSCT : « **Quand tu veux enterrer un problème, tu crées une commission** » disait Clemenceau.

➤ **Problème d'accès au télétravail chez DS** (voir aussi : <http://cgtds.reference-syndicale.fr/2017/11/droits-au-teletravail/>)

Télétravail, travailler en vivant mieux : Dans son ouvrage de 2015, Philippe Planterose, président de l'association française du télétravail, rappelle que 15 à 17 % des actifs télétravaillent plusieurs heures par semaine, et affirme que dans 20 ans, plus de la moitié des actifs travailleront en dehors des organisations. Il décrit les avantages de ce mode de travail : « limite des déplacements, gain de temps, temps personnel pour la vie familiale, diminution du stress et de la fatigue, garder son employeur en cas de déménagement, gestion de son emploi du temps... ».

AVANCEES DE LA CGT : Suite à nos nombreuses relances par rapport aux informations obsolètes publiées sur HR Online dans la rubrique « Prévention des RPS » (site qui n'avait pas été mis à jour depuis le 4 janvier 2012), la mise à jour de certains éléments a enfin été effectuée le 4 janvier 2019 (<http://cgtds.reference-syndicale.fr/2018/06/prevention-des-rps-par-ds-sur-hr-online/>). Suite à notre demande de mars 2019, le numéro vert pour les « Consultations spécialisées dans la prise en charge de la souffrance au travail », erroné depuis plusieurs années, a finalement été actualisé (<https://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>). La CGT DS a signalé à plusieurs reprises que l'accord de concertation sur les risques psycho-sociaux « Agir pour que DS soit un lieu d'épanouissement et de bien-être au travail » conclu en juin 2010 pour une durée déterminée de trois ans, n'est plus valable et n'a pas été reconduit ou remplacé par un autre accord, mais faute de mieux, l'accord figure toujours en annexe sur HR ONLINE. Nous nous interrogeons également sur l'efficacité de DStress, la communauté sur le stress qui est inactive depuis trois ans.

HARCELEMENT SEXUEL : Les informations que vous trouverez sur HR ONLINE à ce sujet font partie des affichages obligatoires depuis le 1er janvier 2019 pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Et le HARCELEMENT MORAL ? Comme le harcèlement moral ne fait pas partie des affichages obligatoires, il n'y avait pas d'infos sur HR ONLINE et nous avons dû y insister dans les questions DP de mars, avril, mai et juin 2019 : Nous avons demandé si Sophie Marlange, EMEAR Employment & Labor Relations Director, désignée officiellement en tant que « référent harcèlement sexuel » était également le contact pour le harcèlement moral. La DRH nous a répondu par la négative en précisant que « les interlocuteurs sur le sujet du harcèlement moral sont nombreux et dépendent du choix du collaborateur et qu'ainsi, le collaborateur peut se rapprocher de son POP, du médecin du travail ou des représentants du personnel et qu'il peut également contacter le comité d'éthique via l'adresse mail disponible sur la 3DEXPERIENCE Plateforme (people.ethicscommittee@3ds.com). » A notre question comment la DRH comptait en informer les collaborateurs, la réponse était : « Le collaborateur peut accéder aux coordonnées utiles via la 3DEXPERIENCE Plateforme, les affichages et l'Intranet de l'Entreprise. Un e-learning est également disponible sur la 3DEXPERIENCE University. » N'ayant pas trouvé l'information recherchée, nous avons demandé des précisions : **La CGT DS a finalement obtenu gain de cause avec la mise à jour du site de HR Online le 13 juin 2019 où vous pouvez désormais lire (rubrique Vie sociale / Prévention du harcèlement) :**

« Si vous vous estimez victime d'atteinte grave à votre santé et sécurité (notamment harcèlement ou discrimination), vous pouvez vous adresser conformément au dispositif d'alerte interne de Dassault Systèmes : À votre manager, ou au Compliance Officer de Dassault Systèmes (people.ethicscommittee@3ds.com). Votre People & Organization Partner (POP), les représentants du personnel et le service médical sont également à votre disposition. »