

Thales condamné pour discrimination à Elancourt



La Cour d'Appel de Versailles donne gain de cause à un ancien salarié de LAS Elancourt, aujourd'hui retraité, pour discrimination sur son salaire et son niveau.

Comme lui, exigez plus de justice de la part de Thales car c'est possible, en voici la preuve !

Ce salarié en situation de handicap et aujourd'hui retraité est resté bloqué en position V1 pendant les 20 dernières années de sa carrière à Thales alors qu'autour de lui ses proches collègues bénéficiaient d'une évolution normale. Dans l'incapacité de justifier cette différence de traitement, Thales a été condamné à repositionner ce salarié au niveau V3 et à lui verser plus de 26000 € de rattrapage de salaire et de frais de justice.

Cette affaire (1) fait écho à une autre, assez similaire (2), qui a vu le succès d'un ancien délégué syndical **SUPPer** de LAS Elancourt aujourd'hui retraité. En effet, il avait été le premier à obtenir gain de cause en discrimination, seul contre Thales.

Si vous aussi, vous estimez être victime de discrimination, en particulier sur votre salaire ou votre niveau de responsabilité, contactez **SUPPer** sans tarder car la preuve est faite que pour arriver à obtenir gain de cause face à Thales sur des droits élémentaires, les tribunaux sont malheureusement plus efficaces que le dialogue social et les procédures internes de Thales, et **SUPPer** le déplore.

- (1) Cour d'Appel de Versailles, arrêt du 16 mai 2019 n°RG 17/02255
- (2) Cour d'Appel de Paris, arrêt du 11 février 2015 n°S 12/02503

Thales passe à la chasse au « cash »



C'est un peu l'affolement au siège de Thales en ce qui concerne la trésorerie. Certains budgets ont soudain été bloqués. Que se passe-t-il ?

Jusqu'à fin 2018, la trésorerie de Thales était très largement excédentaire, autour de 3 milliards d'euros ! De quoi être tranquille à la fin de chaque mois, même en cas de dépenses imprévues ! Mais le rachat de GEMALTO pour environ 4 milliards d'euros a nécessité un emprunt d'au moins 1 milliard d'euros. A présent lourdement

endetté, Thales doit rembourser tous les mois, ce qui exige de maintenir un niveau minimum de trésorerie. Apparemment, cette mission serait délicate à accomplir.

Voilà certainement la raison principale de cet intérêt soudain pour le « cash » !

SUPPer salue amicalement l'arrivée de nos 15000 nouveaux collègues de GEMALTO mais déplore que la stratégie financière décidée au siège de Thales fasse apparaître la fusion avec GEMALTO comme une source de problèmes et de contraintes supplémentaires pour les salariés de Thales.

Intéressement mutualisé et participation : ça ne devait pas monter ???

Cela devient une tradition dans le Groupe, plus les résultats sont bons et moins les salariés en voient la couleur. A chaque fois, la direction laisse entendre que, cette fois-ci, ça va être bon et au dernier moment, patatras ! Quels sont les mécanismes qui conduisent à une telle situation ?

En théorie, les primes d'intéressement et de participation ont vocation à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices pour les inciter à être toujours plus performants. Mais cette logique se heurte à une autre, poussée par la direction, qui consiste à sécuriser les profits pour la direction et les actionnaires de Thales.

Et devinez laquelle a pris le dessus sur l'autre ?

Pour cette raison, on a vu fleurir au cours des années passées dans les accords Groupe et les accords d'entreprise des mesures limitatives, voire confiscatoires. Les exemples ne manquent

J'aimerais beaucoup aller vivre en THÉORIE, parce qu'en théorie, tout se passe bien !

pas pour entraver l'accès à des primes motivantes pour les salariés comme le plafonnement des primes, les seuils de déclenchement en-dessous desquels la prime est annulée et l'omniprésence des « modulateurs » dont les variables sont sous le contrôle de la direction (ratios performance/objectif), ce qui leur vaut le surnom à **SUPPer** de « coefficients entubatoires ».

La logique de sécurisation des profits explique très bien pourquoi et comment les dividendes suivent une évolution assez comparable aux résultats financiers de Thales alors que cette année, c'est l'effet inverse pour les primes d'intéressement et de participation. Cette logique s'applique de la même manière aux parts variables des ingénieurs et cadres, surtout en 2019.

La direction serait bien inspirée d'avoir au moins l'honnêteté de l'assumer devant les salariés, au lieu de les amener à imaginer l'inverse.

Elections LAS 2019 à Elancourt : appel à candidatures

Le premier tour des élections professionnelles LAS aura lieu le 19 septembre à Elancourt. Contrairement aux élections précédentes fin 2015, les règles ont été profondément revues suite aux ordonnances MACRON. Pour faire simple, tout est plus compliqué !

Obligation de faire des listes de candidats alternant homme et femme, répartition des sièges obtenus en suivant la répartition des genres dans l'entreprise (3 hommes pour 1 femme à LAS Elancourt), les choses sont moins simples qu'avant pour établir des listes de candidats aux élections professionnelles pour représenter les

salariés et défendre leurs intérêts face à la direction.

Vous partagez nos valeurs ? Vous voulez vous impliquer localement dans le futur Conseil Social et Economique pour défendre vos collègues, agir pour leur santé et leurs conditions de travail, contribuer ou animer une commission légale ou sociale ? Alors rejoignez **SUPPer** (voir contacts ci-dessous) ! Il est encore temps de venir nous soutenir en ajoutant votre candidature !

Avec **SUPPer**, vous pourrez vous former à aider les autres car c'est notre vocation.



www.supper.org



Syndicat Unitaire & Pluraliste du Personnel

Contacts Elancourt

las.elancourt@supper.org

Pascale ESNAULT

pascale.esnault@fr.thalesgroup.com

Claude FALCO

claude.falco@thalesgroup.com

Cyrille GRANDEMANGE

cyrille.grandemange@fr.thalesgroup.com