

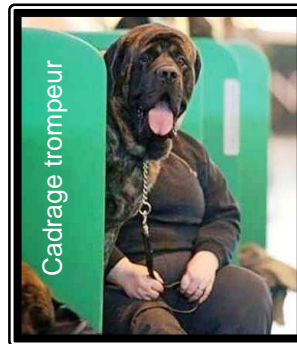
*Ce tract présente les grandes lignes des négociations salariales au sein de LAS et dénonce les effets de la lettre de cadrage du Groupe sur le déroulement du débat social et de négociations dans les sociétés. Nous reviendrons vers vous tout au long de ces NAO 2019 pour vous tenir informés des revendications et des actions à mener ensemble.*

### L'effet de cadrage : ou l'art de présenter les choses pour influencer les décisions

Une lettre de cadrage élaborée par la Direction du Groupe (La Défense) est présentée et discutée avec les organisations syndicales représentatives Groupe, lettre qui fixe les limites des négociations salariales qui se feront dans les différentes sociétés du Groupe.

Cette politique instaurée depuis plusieurs années introduit un biais dans les négociations qui aboutit à une augmentation identique de 2,3 % de la masse salariale (en moyenne) pour l'ensemble des sociétés.

**Ainsi, chaque année, l'effet de cadrage limite les négociateurs dans leurs revendications qui s'imposent à eux-mêmes des demandes d'augmentation « raisonnables ». Faut-il alors s'étonner que l'on obtienne des résultats similaires dans toutes les sociétés du Groupe ?**



**Est-il possible d'échapper à l'effet de cadrage ainsi imposé ?**

L'important est de s'arrêter un instant pour réfléchir à la façon dont les choses sont présentées par la Direction pour prendre nos décisions revendicatives au niveau de LAS.

Dans ce contexte imposé, où la norme est de demander une augmentation de 2,3 %, il est perçu comme irréaliste de vouloir revendiquer une augmentation de l'ordre de 5 %. Pour paraphraser le DRH du Groupe en 2018 : « demander une telle augmentation, ce serait se tirer une balle dans le pied ! »

→ Cette année, SUPPer a décidé de rompre avec ce suivisme ! Il est temps de rétablir le lien entre budget réservé aux augmentations salariales et les résultats du travail ainsi que l'effort fournis par tous les salariés.

→ SUPPer demande que les négociations sur les NAO ne suivent plus le scénario habituel et a adressé le 11 janvier 2019 une lettre au PDG de Thales.

La lettre de cadrage Groupe limite le champ de la négociation dans les sociétés et le pouvoir d'action des organisations syndicales qui ont participé à son élaboration (ce n'est pas le cas de SUPPer).

→ Chaque société doit pouvoir garder son pouvoir de décision en matière salariale si les négociations se font à ce niveau.

Nous le savons, les budgets des sociétés sont élaborés au dernier trimestre de l'année et intègrent déjà l'augmentation de la masse salariale.

→ Les NAO doivent avoir lieu avant que les budgets soient bouclés.

C'est à partir d'un budget global au niveau de chaque société que les mesures à appliquer (augmentations générale et individuelles, budgets spécifiques, ...) doivent ensuite être élaborées.

→ Il faut arrêter de se battre pour des chiffres après la virgule autrement dit pour des cacahuètes !

→ La politique salariale est l'affaire de tous. Bon nombre d'entre nous s'interrogent sur le cadre collectif de mobilisation, situation que chacun peut voir dans l'actualité française.

→ Seule une mobilisation importante des salariés sur des revendications validées ensemble permettra d'obtenir un résultat satisfaisant.

## Les NAO en trois points

### 1 Que négocie-t-on aux NAO ?

#### Ce qui se négocie

- Evolution du salaire ou forfait brut de base
- Les budgets spécifiques : Promotions, Egalité Femmes/Hommes, Jeunes, Mobilité, ...
- Positionnement des RTT collectifs en fonction des jours fériés de l'année et des contraintes locales

#### Ce qui ne se négocie pas

- Les Parts Variables des ingénieurs et cadres (décision unilatérale de la Direction)
- La Prime d'Ancienneté des mensuels qui est une prime conventionnelle métallurgie
- La Participation et l'intéressement qui sont des accords Groupe (la participation est obligatoire par la loi et l'intéressement au bon vouloir de l'employeur)

### 2 Comment se construisent les revendications salariales ?

a/ La Direction communique préalablement un document intitulé « bilan NAO », document statistique qui fait le point de la politique salariale de l'année précédente (N-1).

Dans ce document est précisé notamment :

- la situation salariale de la société par catégorie (ouvriers / techniciens / Administratifs mensuels, Ing & Cadres) et niveau de qualification (de niveau I à V3 pour les mensuels et de position I à IIIC pour les IC).
- Les salaires bruts de base mini – moyen – maxi sont communiqués par niveau / échelon au niveau société et par établissement.

b/ Des éléments financiers sur la société LAS sont apportés par la Direction lors de la 2<sup>e</sup> réunion de NAO.

c/ C'est à partir de la 3<sup>e</sup> réunion de NAO que les organisations syndicales présentent les éléments de revendications dont on peut constater qu'ils sont souvent similaires sur le papier (l'effet de cadrage sur les esprits).

Force est de constater qu'il n'y a pas de réunion préalable intersyndicale pour élaborer avec les salariés des revendications communes (sur Elancourt, Fleury et Limours, une enquête a été faite en 2018 par SUPPer auprès des salariés).

### 3 Planning des réunions

Dans chaque société du Groupe, **cinq réunions dites de « négociation »** sont organisées. C'est le cas pour la société LAS-Fr où le calendrier est le suivant :

1. **Jeudi 10 janvier** la Direction a présenté le bilan statistiques salariales 2018 tant au niveau LAS que par établissement (Blagnac, Elancourt, Fleury les Aubrais, La Ferté, Limours, Massy, Rungis/Toulouse, St Héand et Ymare)
2. **Jeudi 17 janvier** la Direction a présenté la lettre de cadrage et la situation économique de la société
3. **Jeudi 24 janvier** les organisations syndicales devraient présenter leurs revendications salariales pour l'année 2019
4. **Mercredi 30 janvier** la Direction présentera ses premières propositions salariales pour l'année 2019
5. **Jeudi 7 février** la Direction sort ses dernières cartouches après les éventuelles actions des salariés. Dernière réunion ?

### Conclusion

En se basant sur les scénarios des années précédentes, la bande annonce pour les NAO de cette année pourraient se passer ainsi **si aucune mobilisation importante des salariés ne se fait.**

Après la 4<sup>e</sup> réunion, les organisations syndicales peuvent organiser des réunions intersyndicales et tenter de **mobiliser les salariés suivant les sites** avec plus ou moins d'efficacité. Parfois, une **action au niveau du Groupe** est organisée au siège de Thales à La Défense.

Enfin, les NAO se terminent sans surprise.

➔ Cette année, **SUPPer** ne s'inscrira pas dans un tel scénario qui a montré ses limites ! Il faut passer à l'offensive et exiger que les résultats de notre travail ne profitent pas qu'aux seuls actionnaires !



### Contacts à Elancourt

- **Pascale ESNAULT**  
pascale.esnault@fr.thalesgroup.com
- **Claude FALCO**  
claude.falco@thalesgroup.com
- **Cyrille GRANDEMANGE**  
cyrille.grandemange@fr.thalesgroup.com