

Les organisations syndicales ont présenté à la Direction leurs revendications dans le cadre des négociations sur la politique salariale 2019 lors de la 3^e réunion qui s'est tenue le 24 janvier.

Le syndicat **SUPPer**, comme nous vous l'annonçons dans notre 1^{er} tract, refuse de s'inscrire dans le scénario habituel et demande une enveloppe budgétaire conforme aux excellents résultats dans LAS et dans le Groupe.

Vous trouverez au dos de ce tract la lettre que notre Président a envoyée au PDG de THALES.

Revendications SUPPer

□ Plus de justice sociale

Suite à la fusion des diverses entités dans LAS, **SUPPer** demande l'ouverture de négociations spécifiques hors des négociations NAO :

- sur le rattrapage des salaires dans les sites les plus défavorisés
- sur l'intégration de la part collective de la rémunération variable des ingénieurs et cadres dans le salaire de base des Ingénieurs et Cadres
- sur la création d'une part collective pour les mensuels équivalente à celle de la rémunération variable des ingénieurs et cadres intégrée au salaire de base des mensuels.

□ Des mesures équitables

Dans le contexte des NAO, **SUPPer** demande le rétablissement d'une relation cohérente entre le travail des salariés (qui se traduit dans les résultats financiers de l'entreprise) et leur rémunération avec :

- Un Carnet de commandes LAS bien garni, soit 2,5 ans de chiffre d'affaires et donc une activité à moyen terme assurée.
 - Le Chiffre d'affaires 2018 est quasiment atteint et tout à fait correct (il représente plus de 300.000 € par salarié actif).
 - Une rentabilité très supérieure à 10%
- **Mais les Conditions de travail sont devenues difficiles** pour de nombreux salariés (sous effectif, travail dans l'urgence, salariés livrés à eux-mêmes, surcharge de travail, changement de processus et d'outils en 2019/2020, etc.)

□ Changement de la méthode de négociation

SUPPer demande avant toute répartition du budget, un changement de méthode de négociation sur la base d'un budget global d'augmentation.

Pour les NAO 2019, **SUPPer** revendique un minimum de 5 % de la masse salariale de LAS-Fr. Ces 5 % représentent 20 millions d'euros et permettraient d'approcher une répartition du résultat global d'1/3 pour les salariés, 1/3 pour les actionnaires et 1/3 pour les investissements.

Budget global NAO minimum = 20 M€
(= 5 % de la masse salariale LAS-Fr)

En 2018, la Politique salariale a donné

A titre d'illustration, la répartition de ces 5 % pourrait donner :

- une augmentation générale mensuelle uniforme de **150 € pour tous**,
- un budget d'augmentations individuelles de 2,4 %,
- sans oublier 0,5 % pour les budgets spécifiques.

Catégorie	Salaire Moyen	% moyen d'une AUGM	Montant moyen d'une AUGM
Mensuels	2.800 €	2,82 %	79 €
Tous I&C	5.304 €	2,75 %	146 €
Dont IC IIIC	9.565 €	2,92 %	279 €

Lettre au PDG de Thales : une autre méthode pour les NAO 2019

Le vendredi 11 janvier 2019

Au PDG de THALES GROUPE, Monsieur Patrice CAINE

Copie à M. D. TOURNADRE, DRH GROUPE THALES, M. P. GROISY, DRH THALES France, Les DRH des Entités THALES

Monsieur le Président,

Chaque année, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur la politique salariale, les Délégués Syndicaux **SUPPer** constatent que leurs interlocuteurs désignés par la direction de Thales disposent de marges de manœuvres insuffisantes pour répondre aux attentes des salariés.

Quand des Organisations Syndicales et **SUPPer** demandent pourquoi leurs interlocuteurs aux NAO (généralement les DRH des entités Thales) ne peuvent réviser à la hausse leurs propositions, ceux-ci répondent que la politique salariale est décidée au niveau du Groupe et qu'ils ne font qu'appliquer les directives reçues de leur hiérarchie au plus haut niveau du groupe Thales, qui à son tour soutient qu'elle délègue aux DRH des entités la responsabilité de la politique salariale comme vous l'avez-vous-même réaffirmé à BREST début 2018 devant les représentants du personnel locaux et les dirigeants de DMS.

Monsieur CAINE, une telle situation où les dirigeants locaux et centraux de Thales se renvoient ainsi la balle pour désigner le responsable de la politique salariale est parfaitement inacceptable et paralyse le dialogue social sur les NAO.

Aussi, afin de clarifier les rôles de chacun et permettre un dialogue constructif lors des NAO 2019, **SUPPer** considère que votre position de plus haute autorité de Thales fait de vous le premier responsable de la politique salariale. A ce titre, **SUPPer** vous considère comme l'interlocuteur privilégié pour négocier l'enveloppe globale attribuée aux augmentations de salaires du personnel Thales.

Sur ce point fondamental de la politique salariale, **SUPPer** tient à souligner que les excellents résultats que vous présentez à la presse et aux actionnaires ainsi que les nombreuses années de « modération salariale » auxquelles les salariés de Thales ont été soumis imposent et justifient un effort exceptionnel de votre part en 2019 sur les salaires. Cela mettra les salariés dans les meilleures dispositions pour relever les défis très ambitieux que vous leurs avez fixés.

Compte tenu de ce contexte, un budget global NAO 2019 de l'ordre de 5% montrerait à tous les salariés que votre considération pour eux équivaut celle que vous accordez aux actionnaires.

Cela permettrait d'approcher une répartition en 3 tiers du résultat de l'entreprise entre salariés, actionnaires et investissement.

Veuillez agréer Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Le président du syndicat SUPPer,
Jean Chambrun



Contacts à Elancourt

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