

NAO 2020

Négociations Annuelles Obligatoires

La Direction ose tout.....c'est comme ça qu'on la reconnaît

La Direction a présenté sa politique salariale 2020 le 14 janvier lors de la 4^e réunion officielle dans le cadre des NAO.

Chaque année, comme une fatalité, nous avons droit au scénario habituel, cadré par les directives du Groupe. Une fois de plus, nous constatons que les interlocuteurs désignés par la direction de Thales (DRH et responsable des relations sociales) disposent de marges de manœuvres très insuffisantes pour répondre aux attentes des salariés.



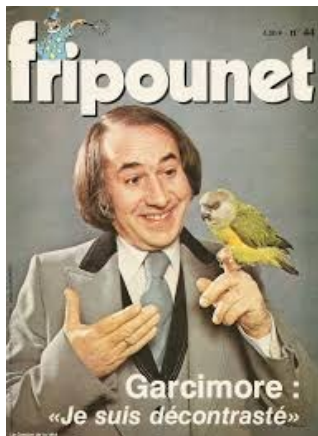
Croissance « atténuée » ou Croissance « décroissante » ?

Les organisations syndicales ont reçu, le mardi 14 janvier, en réunion dite « de négociations », la proposition de la politique salariale 2020 de la direction. Elle se situe autour d'un **budget global de 2% de la masse salariale, soit en dessous de la politique salariale de 2019 qui était de 2,9%**.

Selon la direction, cette proposition est tout à fait justifiée. En effet, si le budget est en baisse, c'est que la **croissance de la société LAS est « atténuée »** pour reprendre son verbiage.

Avec une société comme LAS-Fr, en croissance en 2019 par rapport à l'année 2018, avec des salariés impliqués et en surcharge de travail, qui de surcroît réalisent un chiffre d'affaires en ligne avec un prévisionnel ambitieux, et un niveau de trésorerie (cash) tout aussi honorable, comment réussir l'exploit d'annoncer aux salariés des mesures aussi inacceptables, à moins de... tous nous « prendre » pour des **IMBÉCILES** ?

La Direction crée le curieux concept de croissance « atténuée » ! **En effet, dans une société de plus en plus rentable comme Thales LAS France en 2019, la reconnaissance et la motivation prennent des formes diamétralement opposées selon que l'on soit actionnaire (hausse de 20% de l'acompte sur dividendes) ou salarié (politique salariale en forte baisse) !**



Un bel exemple de cohérence d'équilibre financier avec les variables sociales que la direction voudrait faire de nous ! Les longues traditions de parodies de négociations et l'absence d'un véritable rapport de force de la part des salariés autorisent la direction à faire ce qu'elle veut. Et elle ne s'en prive pas !

Il est à craindre que les futures réunions, soient placées sous le **signe de la croissance décroissante** ! Serait-ce un oxymore ? No sir, c'est un **Garcimore** ! Restons « *décontrastés* » mais mobilisés !

Représentants SUPPer LAS email : syndicatsupper.las@gmail.com

Blagnac : Sébastien VAN ACKER

Fleury : Guillaume BOTTIER

Elancourt : Claude FALCO

Limours : Dominique BLANQUART

Massy : Sylvain LUZET

Rungis : Abbas HASSANALY



REVENDEICATIONS SUPPer

Des revendications pour plus de justice sociale

- **La part variable collective :**
 - **Intégration** de la part collective de la rémunération variable des ingénieurs et cadres dans le salaire de base des Ingénieurs et Cadres
- **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.
- **SUPPer demande l'ouverture de négociations distinctes des NAO sur le rattrapage des salaires dans les sites les plus défavorisés**

Des revendications légitimes

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 car :

- Un Carnet de commandes LAS plein à craquer, qui sécurise l'activité à moyen terme, même si la direction dit qu'il est en-dessous des objectifs en raison d'affaires simplement reportées.
- Le Chiffre d'Affaires supérieur au prévisionnel.
- Un operating cash flow LAS très satisfaisant.
- Une rentabilité supérieure à 10%.
- **Mais les Conditions de travail sont devenues difficiles** pour de nombreux salariés (sous-effectifs, travail dans l'urgence, salariés livrés à eux-mêmes, surcharge de travail, changement de processus et d'outils PALMA, SAP, Workday, etc.)

Changement de la méthode de négociation

Le syndicat SUPPer demande, avant toute répartition du budget, un **changement de méthode de négociation** sur la base d'un **budget global d'augmentation de 5 % de la masse salariale de LAS**. Ces 5 % représentent seulement 1% du chiffre d'affaires de LAS 2019.

Exemple de répartition de ces 5% (simple illustration)

- Une augmentation générale pour tous de 150 €
- Un budget consacré aux augmentations individuelles de 2,5%
- Un budget spécifique de 0,5% relatif à : Egalité professionnelle, Jeunes, promos, mobilité)

MESSAGE A LA DIRECTION : Vos collaborateurs ne se contenteront pas de regarder la hausse de 20% des acomptes sur dividendes versés aux actionnaires en décembre dernier au détriment de la politique salariale que vous leur octroyez !!! **Ils attendent un signe fort de reconnaissance** et d'encouragement au travers d'une politique salariale loyale à la hauteur des efforts qu'ils ont fournis dans un contexte particulièrement difficile.

Pour la réunion du 22 janvier 2020, nous attendons des propositions en cohérence avec la plateforme revendicative que nous vous avons présentée !