

SALAIRES 2014 : AYONS DE L'AMBITION !

VELIZY, LE 26 novembre 2013

- Est-ce que la proposition du PDG de Thales (immédiatement voté) d'un versement d'un acompte sur dividende (au titre des résultats 2013), en hausse de 8 % par rapport à celui versé cette année au titre de 2012, est source d'espoir pour la politique salariale Thales 2014 ?
- Est-ce que l'augmentation de plus de 50% de la valeur boursière de l'action Thales va aider Thales à mieux reconnaître ses salariés ?
- Est-ce que le changement, en début d'année, de PDG à la tête du Groupe va changer les politiques salariales de ces dernières années ?

RIEN N'EST MOINS SUR !

Du FMI à la Commission Européenne, dans le rôle du pompier pyromane, on s'alerte des conséquences des politiques d'austérité qui dépriment la consommation et les ressources des Etats, accroissant du coup le poids de la dette qu'elles étaient censées résoudre.

De plus en plus, et de tous horizons, nous entendons que la sortie de la crise dans laquelle nous sommes passera obligatoirement par une relance alimentée par le pouvoir d'achat des salariés et des retraités.

Dans cette logique, qui mieux qu'un groupe comme Thales, où son 1^{er} actionnaire est l'Etat, devrait donner l'exemple et initier ce cercle vertueux !

BESOIN DE CREER UN RAPPORT DE FORCES, ENSEMBLE !

Sans aucun doute, ce qui manque aujourd'hui dans ce contexte, c'est votre intervention. Sur bien des sujets, votre mécontentement est grand. Il est de plusieurs ordres, il y a le pouvoir d'achat mais pas seulement, l'avenir de nos emplois dans bien des sites est à l'ordre du jour, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, les conditions de travail sont également source de grand mécontentement et en particulier concernant la généralisation des open-space ainsi que les risques psychosociaux.

L'indice des prix INSEE à la consommation en fin d'année montrera une augmentation aux alentours de 1%. Il est à craindre que Thales s'appuie sur cet indice pour faire des propositions.

Nous contestons fermement cette référence pour construire la politique salariale du Groupe car elle est centrée sur un panier de biens qui sous-estime le poids des dépenses incompressibles (loyer ou coût d'acquisition d'un logement, chauffage, transport, etc.). Cette référence est toujours la plus austère.

Vous trouverez, au verso de cette expression, le courrier que nous avons envoyé en intersyndicale à la Direction du Groupe pour demander l'ouverture de négociations mais également affirmer quelques axes revendicatifs qui nous sont communs.

BESOIN D'UNE AUTRE LOGIQUE SALARIALE

La CGT Thales pense qu'il est temps de refonder les grilles de salaire dans le Groupe, après vingt ans d'individualisation débridée. Il nous faut arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5 avec un salaire minimum à 2 000 € et un doublement de son salaire dans la carrière.

Les seuils d'embauche :	
- sans diplôme	2 000 €
- CAP / BEP (1,2x)	2 400 €
- BAC / BAC Pro (1,4x)	2 800 €
- Licence / BTS / DUT (1,6x)	3 200 €
- Ingénieurs / Cadres (2x)	4 000 €
- Doctorat (2,5x)	5 000 €

Dans la perspective de ces repères, nous proposons dans l'immédiat :



- Un salaire minimum Thales de 2 000 € et des salaires avec un minimum hiérarchique à 115 % des mini-conventionnels.
- Un budget de 5 % de la masse salariale permettant :
 - Le maintien du pouvoir d'achat en mesure générale pour tous.
 - La mise en place d'une grille des salaires (de l'ouvrier à l'ingénieur) cohérente entre salaire et qualification.

- Arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans les salaires.
- Le respect du travail légal de 35 H, notamment ceux des cadres (voir étude de la DARES 2013-047 : « La durée du travail des salariés ... »).
- Règlement, dès cette année, de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes.
- Prime d'Ancienneté calculée sur le salaire de base et non pas sur le minimum hiérarchique.
- Respect des évolutions de carrière des débutants et en particulier des BAC+2 et I/C (comme affirmé dans les engagements Groupe en 2008 et 2009).
- Revalorisation conséquente des salaires des stagiaires et des apprentis.
- Réajustement au taux supérieur des salariés qui se retrouveraient hors grille (ouvriers) suite à l'accord ARRCO (article 2-4-2 et 2-4-3) du 20 décembre 2013. Les mesures liées à cet accord doivent se faire hors politique salariale.
- Mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous les mensuels Thales (ex. : Thales Cryogénie n'en a pas).
- Harmonisation des salaires Paris/Province.
- Mise en place de mesures facilitant en interne les changements de catégories des ouvriers vers les techniciens, des techniciens vers les ingénieurs.

Nous rappelons que la politique salariale est un élément fort de la reconnaissance du travail.

A ce titre, elle peut être source de souffrance au travail et de désengagement du personnel, voir un élément d'aggravation des risques psychosociaux ou, au contraire, de construction de la santé et d'efficacité du travail, c'est un enjeu puissant de cohésion sociale.

Sur tous ces enjeux, la CGT Thales appelle les salariés des sociétés, des établissements du Groupe à réfléchir et décider avec leurs syndicats des revendications qu'ils soutiendront ensuite lors des NAO.

 <p style="text-align: center;">Levallois-Perret, le 6 novembre 2013</p> <p style="text-align: center;">M. David TOURNADRE Directeur des Ressources Humaines THALES</p> <p>Objet : Politique salariale 2014</p> <p>Monsieur le Directeur,</p> <p>Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT de Thales vous demandent d'organiser dans les plus brefs délais la négociation Groupe concernant la politique salariale Thales 2014 qui sera ensuite déclinée lors des négociations annuelles obligatoires de chacune de nos sociétés.</p> <p>L'expérience des deux dernières années n'est pas à renouveler : ouvrir ces discussions au moment des fêtes de fin d'année pour ensuite les solder dans la précipitation car les NAO dans nos filiales ont débuté, n'est pas respectueux des salariés et des élu-e-s qui les représentent.</p> <p>Nos trois organisations syndicales vous réaffirment quelques principes de politique salariale que nous souhaitons voir enfin pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • maintien du pouvoir d'achat pour tous en mesure générale, • fin de la précarisation des salaires par l'intégration des parts variables dans le salaire de base, • règlement en 2014 de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes, • décider d'une revalorisation conséquente des bas salaires. 	<p>La satisfaction de ces axes revendicatifs sera un facteur de dynamisme pour Thales car répondre aux attentes du personnel, qui est la seule réelle richesse du Groupe sera un signe fort dans la volonté affichée par le PDG de son développement.</p> <p>De plus, nous estimons que dans la situation de crise structurelle que nous vivons depuis plusieurs années, cela devrait inciter les Entreprises, Groupes, à faire un effort tout particulier en matière de pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles car cet élément sera essentiel pour créer de la demande et ainsi permettre la relance.</p> <p>Persuadés que vous comprendrez cette démarche, nous vous demandons Monsieur le Directeur de programmer dans les prochains jours une rencontre sur la politique salariale à Thales.</p> <p>Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur nos salutations distinguées.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  Pour la CFDT Didier GLADIEU </div> <div style="text-align: center;">  Pour la CFE-CGC José CALZADO </div> <div style="text-align: center;">  Pour la CGT Laurent TROMBINI </div> </div> <p style="margin-top: 10px;">Copie : M. Pierre GROISY – DRH France</p>
--	---