

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

Le syndicat SUPPer, comme nous vous l'annonçons dans notre 1<sup>er</sup> tract, refuse de s'inscrire dans le scénario habituel en demandant 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.**

## REVENDEICATIONS SUPPer

### □ Des revendications pour plus de justice sociale

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

- sur le rattrapage des salaires dans les sites les plus défavorisés
- Et, concernant la part variable :

- **Intégration** de la part collective de la rémunération variable des ingénieurs et cadres dans le salaire de base des Ingénieurs et Cadres

- **Création** d'une part collective pour les mensuels équivalente à celle de la rémunération variable des ingénieurs et cadres intégrée dans leur salaire de base.

### □ Des revendications 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 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 :

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

#### → Pour 2019 : 5 % minimum de la masse salariale de LAS

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.

#### 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%,
- 0,5% pour les budgets spécifiques (Promotions, Egalité F/H, Jeunes, 13<sup>e</sup> mois mini pour les mensuels, Mobilité, etc.)

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 %	<b>146 €</b>
Dont IC IIIC	9.565 €	2,92 %	<b>279 €</b>



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.

Veillez agréer Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Le président du syndicat SUPPer,  
Jean Chambrun