

POUR UNE RETROACTIVITE AU 1^{er} JANVIER LE SYNDICAT SUPPer ASSIGNE EN JUSTICE LA DIRECTION DU GROUPE THALES

OBJECTIF → rétroactivité NAO au 1^{er} janvier pour 2021 et 2022 et pour tous les salariés !

SUPPer ne cède pas à l'intimidation et poursuit le mouvement. SUPPer exige l'application de la mesure de rétroactivité au 1^{er} janvier de l'année pour les politiques salariales de 2022 et 2021, rétroactivité en usage dans le Groupe Thales depuis 20 ans.

SUPPer a assigné la Direction du Groupe Thales et ses sociétés LAS, DMS et AVS au tribunal. L'audience a lieu le 19 avril 2022 . Réponse attendue au 7 Juin 2022.

*« Lorsque les opinions sont libres,
la force de la vérité finit toujours
par l'emporter » Thomas PAINE*

A PRENDRE LES VESSIES POUR DES LANTERNES.... ON SE BRULE !

- Les syndicats confédérés: CFDT, CFTC, CFE--CGC et la CGT au niveau du Groupe s'entendent pour pratiquer « l'entre nous ». Rien de bien surprenant quand on sait qu'ils partagent ensemble la pratique partenariale avec notre Direction.
- Comment ces organisations peuvent-elles signer un protocole honteux légitimant ainsi une politique salariale contraire aux revendications portées par les salariés (voir au dos du tract) ? Cette nouvelle « la lettre de cadrage », fixe **un budget modique de 0,3%** à négocier dans les sociétés, **admet le principe de sélectivité** et, accepte que **les heures de grèves soient pris en compte à seulement 50%**. On marche sur la tête ! Les NAO doivent être négociées au niveau de l'entreprise **par les syndicats représentatifs et non au siège, c'est une pratique déloyale !**
- Mise à l'index par l'intersyndicale de Rungis, qu'à cela ne tienne ! Pour SUPPer, il nous importe de privilégier la démocratie participative à la représentative, nos revendications sont débarrassées de toute forme d'idéologie monolithique à visée électorale.
- **Pour mémoire, c'est justement avec la crise salariale, entre 1970 et 2006, que ces syndicats perdent leur « base ». Le taux de syndicalisation a été réduit par trois.** Ces syndicats sont devenus essentiellement des gestionnaires d'institutions sociales (UNEDIC, Sécurité Sociale, Conseils d'administration, instances Groupe, ...).

**Soutenez-nous, rejoignez-nous
Adhérez à SUPPer**



UN PROCTOCOLE DE « SORTIE DE CRISE » HONTEUX

Politique salariale 2022

QUEL EST LE PRIX DE NOTRE INTÉGRITÉ ?

Esau vendit son droit de premier-né pour une assiette de soupe.

Samson vendit le secret de sa force pour une nuit dans les bras de Dalila.

Judas vendit son âme pour **trente deniers**. Etait-ce beaucoup ? Même pas ! Environ un mois de salaire net, pour l'époque, selon une source syndicale proche de Pilate.

Pas rancuniers, **les représentants syndicaux centraux** qui se ménagent des tête à tête avec le grand Mamamouchi de la DRH du Groupe !

En effet, après la baffe **du 25 mars** où les revendications des salariés ont été écarté d'un revers de main et la rencontre avec le Prince qui a rappelé à ses favoris qu'ils étaient des « enfants gâtés », ils sont revenus **le 11 avril pour signer, un protocole** qui restera dans les annales syndicales, tout comme l'invention des suppositoires. Ce parchemin, une faveur du Prince, octroie une aumône de 0,3%, aux salariés de LAS, à peine **un dixième de denier; soit 8 euros net/mois en moyenne !**

Oubliés les discours revendicatifs entendus le 5 avril à Elancourt : « des sous, des sous, », ».

Oubliés l'enterrement du dialogue social et l'incendie de son cercueil contenant les accords Groupe non respectés.

Oubliées les invectives à l'encontre de nos dirigeants et leurs cadeaux faits aux « chers » actionnaires.

Oubliées bien sûr les revendications légitimes des salariés qui se sont mobilisés depuis fin janvier.

Oublié le stress de nos collègues assignés au tribunal et les familles qui ont reçus un courrier recommandé au domicile !

L'action collective c'est bien sûr l'engagement à contribuer au changement, mais c'est aussi et surtout : **la solidarité entre les salariés, l'urgence, la nécessité.**

Signer un tel protocole, c'est un renoncement à sa responsabilité sociale et à la loyauté envers les salariés que nous avons soutenus dans l'épreuve.

Un tel protocole est l'acte le plus démobilisateur jamais réalisé. C'est un affront fait aux salariés qui se sont fortement engagés. **Les salariés tireront les leçons d'un tel renoncement !**

LES ENFANTS GÂTÉS ET LE FILS A PAPA.

« **Oyez,** oyez, braves gens, damoiselles et damoiseaux ! Salariés de Thales, faites silence pour écouter cette histoire d'avant !

Prêtez- moi donc votre oreille, pour ouïr ce conte sans pareil !

A cette époque, Thales n'avait plus de patron depuis le départ de son PDG Jean-Bernard Lévy. À la suite du retrait inattendu d'Henri Proglio, Patrice Caine est alors confirmé au poste de président-directeur général par le conseil d'administration. Nous étions le **13 mai 2015.**

Cette nomination rassure les syndicats représentatifs du Groupe et l'Association du Personnel Actionnaire de Thales (APAT) qui avaient réclamé que le nouveau patron soit issu du groupe afin d'assurer la continuité et de garantir sa stabilité. Ben voyons !

Il faut dire que notre aéroportage de syndicalistes, plein d'entrains, n'a pas ménagé son effort : le 10 novembre 2014, l'APAT organise un sondage auprès des salariés de Thales en faveur de Patrice; pour que les actionnaires du groupe choisissent un nouveau PDG venant de l'interne. C'est 10 000 salariés qui auraient répondu, selon les organisateurs.

Il faut dire qu'il passe très bien, Patrice – s'enthousiasme un syndicaliste à l'embonpoint prononcé - c'est vrai il n'a pas son pareil pour manger un sandwich avec un syndicaliste ou bien pour dîner avec un ministre !

Avaient-ils oublié, qu'avant d'être PDG, Patrice disposait du plus gros portefeuille d'activité : les opérations, mais surtout le programme "Ambition Boost" destiné à **rehausser quoi ? Je vous le donne en mille ? la rentabilité de Thales bien sûr !**

Il se trouve encore certains, dont l'unique but était de casser le mouvement social, pour nous jouer la comédie de « la mort du dialogue social ». De qui se moque t-on ? Les salariés apprécieront !