

Rungis, le 19 juin 2012

Suite à la non-signature de l'accord proposé en 2011, nous nous sommes engagés dans cette nouvelle négociation avec les conceptions suivantes :

- Obtenir la plus grande information et participation possible du personnel au processus de négociation, par l'obtention d'heures d'information syndicales spécifiques. Nous avons été bien seuls sur cette exigence ...

**Résultat** : refus catégorique de la Direction ;

- Obtenir que les salariés bénéficient du même principe, pour l'instant favorable aux seuls actionnaires, à savoir : versement de dividendes = déclenchement du versement de l'intéressement. Là encore, nous étions bien seuls ...

**Résultat** : refus outré et tout aussi catégorique de la Direction ;

- Encadrer les critères financiers et d'auto-exploitation par des éléments concourant à une organisation du travail plus humaine, plus saine, et préservant durablement un emploi de qualité, y compris sur le plan industriel. Par exemple : abaisser les exigences en matière de résultat d'exploitation et jalons pour percevoir l'intéressement, si les indicateurs suivants n'étaient pas respectés sur les trois années de l'accord :
  - les volumes d'embauches et d'effectifs
  - la résorption progressive des dépassements d'horaire
  - la limitation graduelle du recours aux horaires atypiques

**Résultat** : refus toujours aussi catégorique de la Direction.



Malgré notre approche constructive, nous nous sommes heurtés au refus dogmatique de la Direction et à l'indifférence des autres organisations syndicales.

# Le chantage à l'argent continue !

## 1) Pêchés par omission

Même par omission, un mensonge reste un mensonge...

Les ardents signataires, si revendicatifs l'année dernière pour exiger le paiement, par les non-signataires, des sommes alléguées au titre de l'intéressement omettent soigneusement certains aspects de leur façon de procéder...

**Ils omettent par exemple de dire qu'en 2011 ils ont refusé une version de l'accord qui aurait permis d'obtenir plus de signatures...**

De même, ils évitent précautionneusement de mentionner que lors de la réunion de « négociations » du 10 mai 2012, et avant même que la Direction ne fasse état de ses nouvelles propositions pour améliorer l'accord, la CFTC et la CGC étaient déjà prêtes à signer !

La CFTC, toujours à l'aise dans l'imposture syndicale, reformule sur le mode revendicatif des propositions dictées par la Direction, ce qui lui permet ainsi, dans sa « communication », de se prévaloir de leur aboutissement, (CQFD...)

Voilà ce qui s'appelle défendre des intérêts... pas forcément ceux des salariés, certes !

Curieuse conception du syndicalisme, surtout lorsque l'on se rappelle aussi qu'il furent les premiers à rompre l'unité d'action syndicale lors des négociations salariales, alors même que la plate forme revendicative commune reprenait les propositions pourtant minimales, avancées par la CGC. Bref, toujours en tête ...

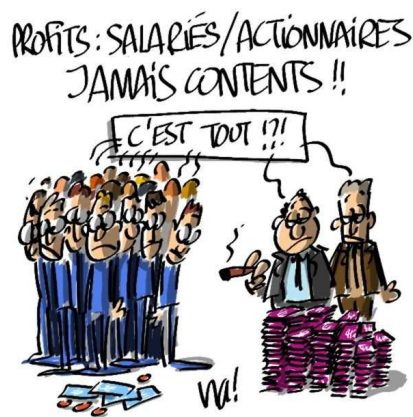
Nous n'irons pas, comme certains, exiger le remboursement de ce qui a été gagné par ceux qui n'ont que peu œuvré à cette obtention...

## 2) Manœuvres électoralistes

D'autres, assez versatiles, sont prêts à renier toutes leurs argumentations antérieures, (démontrant ainsi la profondeur de leurs analyses), pour éviter de perdre une représentativité syndicale dépendant du nombre de votes obtenus lors des prochaines élections au Comité d'Etablissement, qui auront lieu le 15 novembre 2012...

**Nous avons trop de respect pour les salariés, avant tout citoyens responsables, pour nous cantonner à un rôle de chasseurs de primes !**

On peut toutefois leur reconnaître la constance d'avoir défendu le véritable intérêt financier des salariés : ils se sont battus avec nous jusqu'au bout pour les salaires, ce qui aura permis d'obtenir des mesures, certes perfectibles, mais qui ont conduit à une moindre dégradation du pouvoir d'achat.



## 3) Manipulations par la Direction

Bien évidemment, la Direction a beau jeu d'attiser les dissensions :

Soit un accord est signé, et les sommes versées aux salariés deviennent non imposables ;  
Soit il n'y a pas d'accord, et elle conserve l'intégralité de l'argent !

Un véritable gagnant/gagnant, pardon « win / win »...

Tiens, au fait, pendant qu'on en parle :

La Direction a siphonné la provision au titre de l'intéressement pour la refourguer à l'actionnaire, via la remontée des dividendes...

**Et si vous alliez, avec nous, ensemble, chercher cet argent, mais sous forme de salaire ? ça vous dirait, d'oser ?**

En luttant pied à pied pour donner le moins possible lors des négociations sur les salaires, la Direction de TR6 crée un terrain favorable pour une pseudo-compensation par des primes contribuant à fragiliser la rémunération et détériorant les conditions de travail.

A terme, elle vise à ce que les syndicats se battent entre eux, et que les salariés s'en détournent, pour les individualiser encore plus

Et puis une prime dont on impose les paramètres d'attribution, sur des critères financiers sur lesquels les salariés ne peuvent avoir aucune influence, et pour laquelle ils vont devoir accroître eux-mêmes leur productivité, quelle aubaine !

Notre position reste cohérente, tant sur le plan intellectuel que syndical :

**Un travail est payé par un salaire, pas en échange d'une prime aléatoire** qui impacte aussi la constitution d'un autre salaire, différé, certes, mais fort utile : la retraite ; (Ne l'oubliez jamais : **moins de salaires = moins de retraite**, et aucune prime ne pourra le compenser !)

La direction a déjà imposé le BSO aux ingénieurs/cadres, aujourd'hui elle impose des objectifs de résultats d'exploitation sans garantir les moyens nécessaires à la réussite.

Néanmoins la CGT s'est fortement impliquée, constructivement, dans les négociations, comme toujours.

Pour preuve, constatant que la Direction, avec l'appui constant et enthousiaste de la CFTC, s'arcboutait sur ses seuls critères, nous avons proposé de les pondérer afin d'atténuer leurs nuisances potentielles.

Il s'agissait d'abaisser les exigences en matière de résultat d'exploitation et jalons pour percevoir l'intéressement, si les indicateurs suivants n'étaient pas respectés, sur les trois années de l'accord :

- Un engagement ferme sur les volumes d'embauches et d'effectifs par domaines ;
- La résorption progressive des dépassements d'horaire sur chaque site en se basant sur les relevés d'entrées/sorties, (n'oublions pas que le vocable « heures gratuites » masque en fait la réalité pénalement et civilement condamnable du travail dissimulé...) ;
- La limitation graduelle du recours aux horaires atypiques sur certaines affaires ou projets.

Force est de constater que la Direction n'a retenu **AUCUNE** de nos propositions. Une certaine conception de la négociation, donc...

De la même façon, la Direction a refusé de laisser le temps nécessaire pour mettre à la discussion avec le personnel, sous forme d'heures d'information. Visiblement persuadée d'obtenir un accord majoritaire après avoir créé les conditions d'une dissension totale, entre syndicats et entre le personnel et les syndicats, la Direction se préoccupait peu de tenir de véritables négociations.

Nous avons réuni et débattu avec nos syndiqués, qui ont décidé majoritairement de ne pas donner mandat aux négociateurs pour signer cet accord.

**Notre position était difficile l'année dernière, et elle le restera cette année, nous en avons conscience.**

**Mais nous sommes aussi conscients que c'est notre détermination qui permet d'obtenir des avancées sur les salaires, les conditions de travail, les emplois, (maintien ou embauches.)**

**Nous revendiquons, et nous nous battons, pour vous, et avec vous. Nous étions ensemble pour les salaires.**

**Nous argumentons, négocions, pour vous, et avec vous. Nous avons obtenu le maintien d'emplois, (annulation du PDV 2011, prévoyant 150 suppressions), et même des embauches, (sur SRA prévision de 40 suppressions et 75 embauches au final !), les GAE et MAD depuis 2006.**

**Et lorsqu'il le faut, oui, nous **osons** refuser les chantages de la Direction.**

On ne le répétera jamais assez : l'argent étant disponible il pouvait être utilisé pour une meilleure politique salariale, et, au pire, rien n'empêchait la Direction de verser une prime...

Pardon, il y a un empêchement majeur : elle n'aurait pas bénéficié des exonérations fiscales et des exonérations de cotisations salariales.

On peut aussi s'interroger sur la crédibilité d'organisations syndicales qui prétendent s'impliquer dans la protection des salariés, au travers d'instances type CHS-CT, procédure de danger grave

et imminent, enquêtes, réunion de délégués du personnel, tout en s'empressant de signer, parfois même avant les dernières propositions de la Direction, des accords qui vont concourir à détériorer significativement et durablement les conditions de travail du personnel !

**Et dans le détail :** Sur le principe, de la même façon que nous privilégions une rémunération du travail sous la forme d'un salaire, non constitué d'une part variable, nous sommes opposés à la précarisation de cette rémunération par le biais de primes, y compris d'intéressement.

Nombres d'entreprises, dont Thales, récupèrent la volonté légitime des salariés de voir augmenter leurs revenus/pouvoir d'achat en substituant aux hausses de salaires les éléments aléatoires que sont les primes d'intéressement, part variable, etc.

Ainsi, la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires.

(Les sommes versées au titre de l'intéressement / participation n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et toute diminution de ces cotisations versées par l'employeur s'analyse comme une baisse du salaire socialisé/différé, et donc du salaire tout court : réduction des retraites, baisse des remboursements de soins, etc.)

Contrairement à ce qu'on voudrait vous faire croire, nous avons toujours œuvré pour la création de

dispositifs novateurs, constructifs, et bénéficiant principalement aux plus grand nombre de salariés.

Il est vrai que nous avons un grand défaut, nous privilégions le travail effectué plutôt que la communication autour de ce travail.

Malgré nos efforts, nous n'avons pu faire évoluer cet accord sur le choix des critères que sont la marge brute<sup>(1)</sup>, le résultat d'exploitation<sup>(2)</sup> et les jalons intermédiaires<sup>(3)</sup> ainsi que les modalités retenues par la Direction.

Depuis plusieurs années, les montants versés au titre de l'intéressement sont quasi identiques.

On pourrait s'interroger sur cette récurrence...N'est-elle pas le signe que Thales Air Systems génère des résultats, et ne veut pas reconnaître le travail et les efforts accomplis en refusant d'augmenter les salaires ?

Faudrait-il se contenter seulement des félicitations de MM. Vigneron et Galle pour les heures gratuites, les réunions tardives, les formations sur le temps de repas, le travail le week-end et dans les transports ?

<sup>(2)</sup> **Le résultat d'exploitation**, (en voici un qui porte bien son nom !), est la différence entre les produits et les charges d'exploitations, charges dont la plus grosse partie est la masse salariale. Le facteur principal, et le plus rapide de l'accroissement de ce REX est la minoration de la masse salariale, y compris en favorisant les suppressions d'effectifs, départs, mutations, etc.

En clair, pour qu'il augmente, et produise un effet déclencheur de l'intéressement, (une prime, aléatoire), les salariés doivent contribuer à faire stagner, voire diminuer leurs salaires, et donc contribuer à précariser leur rémunération fixe...Paradoxal, non ?

Accepter un mode de rémunération sous forme de prime y contribue, et cautionne de plus l'affaiblissement des régimes de retraite par répartition, en y substituant des plans d'épargne retraite collectifs, à l'avenir plus qu'incertain...

<sup>(1)</sup> **La marge brute** est un élément fortement dimensionnant du type d'activité future, sur lequel les salariés ne peuvent pas influencer par leur travail quotidien...Aucune influence, mais toutes les conséquences !

<sup>(3)</sup> La prise en compte de la tenue des **jalons intermédiaires**, qui ne sont que des étapes industrielles internes sans effet sur les jalons Client, contribue à dégrader au quotidien les conditions de travail, en exerçant une pression constante, alors que les efforts consentis depuis des années ont toujours permis de tenir les jalons finaux, primordiaux, eux.

Chacun a pu constater les dégradations des conditions de travail, voire relationnelles, et s'en plaindre, nous refusons donc de cautionner cet indicateur privilégié par la Direction, accroissant les tensions et impactant notre santé !

**A combien estimez-vous acceptable votre souffrance au travail ?**

**A combien estimez-vous la dégradation de votre quotidien ?**

**1 000 € ?**

**Et l'année prochaine ?**

**700 € suffiront-ils ? 500 € seraient plus raisonnables, non ? après tout, c'est la crise, il ne faudrait quand même pas abuser...**

**Osons refuser ce chantage  
Et battons-nous pour nos salaires !**