



Vélizy, le 6 décembre 2010

Coordination CGT THALES

M. Loïc MAHE
DRH THALES Monde

THALES
45 rue de Villiers
92526 NEUILLY/SEINE Cedex

Copie :

- Pierre GROISY – DRH Thales France
- Syndicat CFDT / Didier GLADIEU
- Syndicat CGC / Hervé TAUSKY
- Syndicat CFTC / Véronique MICHAUT
- Syndicat FO / Dominique ALLO

Objet :

Politique Salariale 2011

Monsieur le Directeur,

Depuis maintenant trois ans, la Direction de Thales a accepté le principe d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives du Groupe permettant la publication d'une note définissant le cadrage de la politique salariale pour l'année à venir.

Le syndicat CGT pense que cette pratique, qui est maintenant un usage au sein de notre Groupe, est une bonne chose :

- Car elle affiche clairement les orientations du Groupe sur le sujet.
- Elle est le socle commun à toutes les sociétés, à tous les salarié(e)s, de Thales.
- Elle a permis également de réaffirmer clairement des engagements anciens de Thales, par exemple en matière de seuils d'embauches ou d'évolution de carrière.
- Cette note est, à la demande de tous, un élément important dans la lutte contre les discriminations et en premier lieu celles faites aux femmes.
- Elle a entériné le principe pour tous les mensuels de Thales de mesures générales.

Tous ces engagements, résultant de discussions avec les organisations syndicales, sont signés par la seule DRH de Thales.

Bien que cette note de cadrage soit un plus, elle est encore loin de satisfaire aux revendications exprimées par les salarié(e)s du Groupe et défendues dans ces séances par leurs représentants.

Je prends pour exemple ce qui s'est passé en début d'année, où un salarié sur deux de Thales France est intervenu de façon revendicative dans cette discussion, soit par la signature de pétitions, soit lors de débrayages dans son entreprise, soit en étant présent aux rassemblements devant le siège à Neuilly.

Cet exceptionnel mouvement qui n'a d'autres exemples que la lutte contre la vente de Thomson à Daewoo par le gouvernement Juppé, n'a pas trouvé de réponses satisfaisantes à travers les mesures mises en œuvre cette année.

De plus, ce mouvement a permis d'exprimer un malaise récurrent et profond qu'il soit en matière d'organisation du travail, de charge de travail, d'effectif, de temps de travail ainsi que de reconnaissance de l'investissement de chacun.

A tout cela aussi, aucune réponse n'a été apportée.

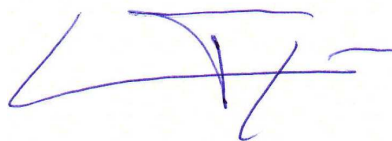
Bien au contraire, le plan d'économie "Probasis", l'annonce des 1 500 suppressions de postes de travail et le changement dans la précipitation des entretiens d'évaluation vont encore dégrader les conditions de travail des salarié(e)s et ceci quelque soit leur poste de travail.

Pour toutes ces raisons, je vous demande, au nom des syndicats CGT de Thales, d'ouvrir sans attendre des discussions avec les organisations syndicales du Groupe pour définir la politique salariale pour 2011, mais également pour parler emploi, temps de travail et conditions de travail.

Nous pensons que vos engagements doivent porter sur :

- Tout d'abord, le respect des engagements pris dans la note de cadrage 2010, et en particulier en matière de salaire et de comparatif entre Paris et la province.
 - Une mesure générale, pour tous les salarié(e)s, permettant le rattrapage du pouvoir d'achat perdu ces dernières années ainsi que son maintien cette année.
Cette mesure pour respecter ces buts ne peut être inférieure à 10 % avec une base plancher de 200 €.
 - Un salaire minimum à Thales : celui-ci ne peut être, à nos yeux, inférieur à 2 000 €.
 - L'arrêt de toutes discriminations et la mise en place de mesures spécifiques pour rectifier, dès cette année, les situations anormales, allant au-delà des 0,1 % alloués à l'égalité femmes/hommes.
 - L'arrêt de votre politique de précarisation des salaires par l'octroi de part variable assujettie à la réalisation d'objectifs souvent non tenables. Celle-ci doit être intégrée au salaire de base et revenir à des mesures récurrentes.
 - L'arrêt des EAA (les entretiens d'évaluation) en attendant l'étude que l'ANACT va réaliser et les analyses qu'elle apportera sur le sujet. A la suite de celle-ci, une négociation doit se mettre en place comme le prévoit l'accord TALK.
- Sur ce sujet, je me permets de vous conseiller la lecture du livret intitulé : "L'EAA, de l'évaluation individuelle à l'organisation collective du travail", que la Coordination CGT a rédigé et que nous diffusons actuellement à tout le personnel de Thales.

Dans l'attente de ces rencontres, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations.



Pour la Coordination CGT THALES
Laurent TROMBINI