

Vélizy, le 25 février 2013

Les négociations Salaires et Temps de Travail (NOE) arrivent à leur fin. Celles-ci se déroulent par entreprise ; ce sont donc 30 négociations différentes qui ont lieu séparément dans un espace de temps réduit.

### Qu'en ressort-il ?

Les mesures annoncées s'étalent, toutes mesures confondues, de 2,1 % à 3,2 %.

D'aucuns diront que cela garantit le pouvoir d'achat car l'INSEE situe la dérive des prix en 2012 à 1,3 % et que, par conséquent, il n'y aurait rien à redire à ces mesures.

D'autres, et la CGT Thales en fait partie, disent que cela ne répond pas à l'attente des salariés et aux exigences qu'appelle la situation de crise dans laquelle on nous a placé.

« De négociations, il n'y a eu que le nom »

### Des négociations perverses

#### L'indice des prix

C'est le premier point d'achoppement car c'est en grande partie sur cette référence que reposent les propositions salariales. L'INSEE, Institut National de la Statistique, fait ce qu'on lui demande : chaque année, il procède à des milliers d'études.



Une de celles-ci, c'est la dérive des prix à la consommation. Telle qu'elle est analysée, elle fait apparaître une dérive des prix pour une famille donnée de 1,3 % en 2012.

Par contre une autre étude de l'INSEE, incluant d'autres paramètres, montre que pour la même année et pour la même famille donnée, l'augmentation des prix de consommation courante atteint 3,5 %. Pourquoi prendre le moins avantageux pour les salariés et leur famille ? N'y aurait-il pas déjà en préliminaire à toute négociation, à se mettre d'accord sur un indice qui pourrait être en équilibre entre les différents indices.

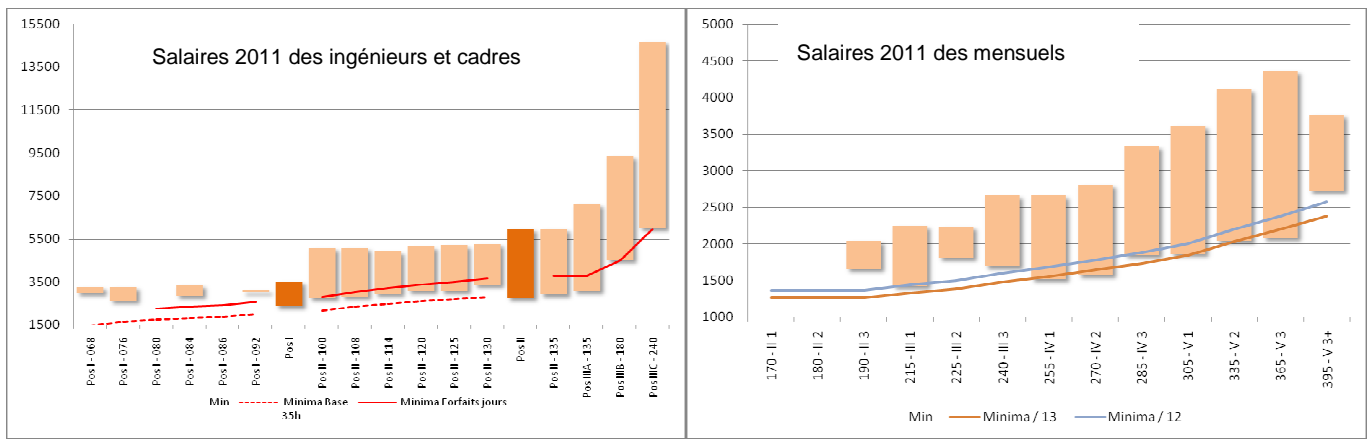
#### Le positionnement du marché

C'est la deuxième référence avancée aujourd'hui par Thales pour justifier sa politique salariale et ceci collectivement et individuellement.

Deux remarques :

- Les organisations syndicales n'ont aucune vision des références qui sont prises pour le comparatif (quelles sociétés et dans ces sociétés, est-ce bien la réalité de leur masse salariale ?).
- Ce principe (même si les données étaient vérifiées) a comme effet pervers de tirer les salariés vers le bas, car de se référer aux références marché, c'est surtout pour ne pas en sortir et ceci par le haut !

Les deux tableaux (au recto) montrent la dispersion des salaires dans THALES dans chaque coefficient. Des écarts de plus de 2 000 € dans le même coefficient discréditent totalement la comparaison au prix du marché. Le seul but, c'est le tassement des salaires avec comme références les minimums hiérarchiques.



## La situation financière des sociétés

C'est le troisième critère pour Thales, qui détermine le niveau des mesures salariales appliquées dans les filiales, celles-ci allant de 2,1 % à 3,2 % et pour les sommes planchers de 20 à 55 €. Ces différences sont inacceptables dans un groupe qui dit se battre tous les jours pour son unité. Lorsque Thales, en assemblée générale des actionnaires, distribue des dividendes, c'est au nom de tous ses salariés car ce sont eux qui les ont produits. Pour cette même raison, les politiques salariales à Thales devraient être similaires dans toutes les filiales en France.

## Des négociations non motivantes

De négociation, il n'y a eu que le nom. Très peu d'évolution entre la première et la dernière réunion, ce qui montre le peu de cas que font les directions des revendications syndicales. Les fondamentaux ont été balayés d'un revers de main, que ce soit lors des discussions au niveau du Groupe ou en négociation NOE dans les filiales :

**« Et pourtant le mécontentement demeure grand »**

- Mesure générale pour tous garantissant le pouvoir d'achat.
- Revalorisation substantielle des bas salaires avec fixation d'un salaire minimum Thales.
- Arrêt de la politique de précarisation des salaires par la suppression des parts variables et leur intégration dans le salaire.
- Règlement de toutes discriminations dès cette année et en particulier celles faites aux femmes.

Et pourtant, le mécontentement demeure grand. Pour s'en convaincre, il suffit de se remémorer les deux années passées et les mouvements revendicatifs qui s'y sont déroulés : rassemblements à Neuilly, mouvements revendicatifs tels qu'à Thales Communications et Security, Thales Alenia Space, Thales Electron Devices, etc., qui ont duré plus d'un mois, deux pétitions rassemblant plus de 10 000 signatures, etc...

Ce mécontentement demeure ; actuellement il ne s'exprime pas en actions, ou très peu, mais ce n'est pas mieux pour Thales car ce mécontentement se transforme en découragement, en éloignement des objectifs du Groupe, en repli sur soi et en souffrance.

Au contraire ce qu'il aurait fallu faire, c'est de mettre en accord les actes avec les paroles. Voilà qui aurait été un bon début pour le nouveau PDG de Thales !

Pour cela, la note de cadrage de la politique salariale du Groupe aurait dû être en rupture avec les précédentes au moins sur les points défendus par toutes les organisations syndicales et que nous venons de citer ci-dessus.

Malheureusement, il n'en est rien. La vigilance de chacun demeure plus que jamais d'actualité.