

# QUEL BILAN DES ACTIONS SALARIALES 2015 ?

Vélizy, le 30 mars 2015

En ce début d'année, un fort mécontentement s'est exprimé de la part des salariés sur les politiques salariales proposées par les directions, ceci à travers de nombreuses actions diverses, en partant des établissements, remontant jusqu'au niveau du Groupe.

## Quelles en sont les origines :

- Des annonces globalement inférieures à l'année dernière.
- Malgré un chiffre d'affaires stable, des prises de commandes en hausse et un groupe qui se porte plutôt bien avec « *une rentabilité améliorée et une dynamique retrouvée* » dicit le nouveau PDG.
- Les inégalités de traitement en matière de rémunération entre « les élites » et les salariés qui produisent les richesses. Comme exemple, la distribution de dividendes par anticipation en augmentation de 27% à hauteur de 70 millions d'euros.
- Le salaire indécent réclamé par M. Proglio (8 000 € par journée travaillée) pour devenir Président non exécutif.
- La non-reconnaissance du travail exécuté lors des Entretiens Annuels d'Activités, par la dégradation quasi systématique de la notation. Ex. : de maîtrise à adéquation.



## Des salariés, acteurs, qui s'investissent en prenant position

Des actions spécifiques par société ont été menées, en partant de décisions prises avec les salariés dans une démarche participative que ce soit : par des blocages de site, des barrages filtrants, des appels journaliers avec en parallèle des initiatives et animations locales mises en place dans les différents sites (enquêtes, frises post-it, sondages, consultation du personnel) sans oublier la communication et les échanges par des heures d'informations ou des assemblées générales.

Au niveau Groupe, l'intersyndicale CGT, CFDT, CGC et CFTC a initié plusieurs actions qui ont toutes eu un réel succès : la pétition exprimant le mécontentement et demandant la réouverture des négociations a recueilli 13 000 signatures, la journée nationale d'action Thales en même temps dans tous les établissements a rassemblé plus de 5 000 salariés, la manifestation des thalésiens devant le siège de La Défense a réuni plus de 600 salariés, le courrier d'interpellation destiné au Directeur Général, les communiqués de presse largement relayés ....

La conjonction de ces luttes et actions a permis de débloquent une situation dans l'impasse due pour l'essentiel aux directives du Groupe, en favorisant la réouverture des négociations dans la plupart des filiales, qui avait été officiellement clôturées par les RH de société.

## Quel bilan et suite à donner

Toutes ces démarches en intersyndicale (mais également dans quelques sites à l'initiative de la seule CGT), que ce soit au niveau Groupe ou local, avec la participation des salariés sur des revendications souvent construites avec et par eux, ont fait évoluer les budgets de politique salariale de 0,4% à 0,6%. De Thales Service à 1,3%, à Thales Communication et Sécurité à 2,4%, à cela se rajoute dans certaines filiales, pour les mensuels le mini du 13<sup>ème</sup> mois de 2 500 € (Thales Air Systems), des primes annuelles allant de 350 € à 1 000€ (TDA), les minimaux hiérarchiques + 15%, le paiement total ou partiel des heures de grèves.

Pour la CGT, les discussions sur les rémunérations ne peuvent pas se circonscrire à janvier et février, pour ne pas être enfermé dans une négociation ultra rapide. Tous les salariés reçoivent actuellement la fiche de positionnement avec les augmentations, promotions et rémunération variable. **Si vous vous estimez non satisfait, non reconnu, nous sommes disponibles pour vous aider à vous défendre et remonter vos mécontentements dans les établissements auprès de nos directions.** De plus, nous nous engageons, pour la rentrée de septembre, à interpeller les directions pour entamer les discussions de politique salariale sans attendre afin de permettre un meilleur dialogue dans l'intérêt des salariés.

Nous remettons ci-dessous les propositions salariales que les syndiqués CGT ont défini pour 2015 et que nous avons proposé. Elles restent d'actualité car l'action n'est pas close du fait de la clôture des NAO.

### REPERES REVENDICATIFS CGT

#### Les principes de rémunération :

- Une mesure générale pour tous garantissant le pouvoir d'achat.
- L'intégration progressive des parts variables dans le salaire (moyenne des 3 dernières années) puis suppression de celles-ci.
- La mise en place d'une grille unique des salaires et qualifications de l'ouvrier à l'ingénieur.
- Une amplitude des salaires de 1 à 5.
- Un salaire d'embauche minimum de 2 000 €.

#### Les mesures immédiates pour 2015 :

- Une Augmentation Générale pour tous de 2 %.
- Une part de la masse salariale consacrée aux A.I. de 2 %.
- Le règlement de toutes discriminations et en particulier celle faite aux femmes en y consacrant 1 % de la masse salariale.
- L'ouverture d'une négociation Groupe pour la mise en place d'une grille unique des salaires et qualifications permettant ainsi une évolution de carrière des ouvriers vers les techniciens, et des techniciens et administratifs vers les ingénieurs et cadres.
- L'harmonisation des salaires Paris / Province.
- Une revalorisation conséquente des salaires des doctorants, apprentis et stagiaires.
- Temps de travail : mise en place de mesures permettant de garantir le respect des heures légales.