

POLITIQUE SALARIALE 2016 EST-CE BIEN RAISONNABLE ?

Vélizy, le 1^{er} mars 2016



Un Groupe aux deux visages ?



Lettre adressée aux actionnaires (novembre 2015)

« Nos prises de commandes augmentent fortement... Notre chiffre d'affaires renoue enfin avec la croissance... Cette année, le résultat d'exploitation devrait afficher une croissance de l'ordre de 15%... Notre structure financière nous donne les marges de manœuvre nécessaires pour soutenir notre croissance organique par des acquisitions ciblées... Perspectives de croissance profitable pour les prochaines années. » Voici en quelques mots le message du PDG envoyé aux actionnaires, afin de les convaincre de la très bonne santé du Groupe et de la pertinence de sa stratégie. Par ailleurs, en matière de résultats, les différents rapports d'expertises confirment la volonté du PDG de satisfaire les actionnaires et les marchés financiers.

Message passé aux salariés

Cela démarre très souvent en début d'année par les vœux des directeurs remerciant et félicitant les salariés de leur investissement au service de l'entreprise. Le message positif adressé aux actionnaires devient extrêmement prudentiel dès que l'on aborde les salaires dans les NAO. Il faut rester prudent en matière de politiques salariales, car même si tout va bien l'avenir pourrait être incertain et donc les prévisions demandent confirmation, tout en restant très raisonnable. Les directions Thales font la politique du moins disant en regardant ce qui est appliqué dans les grands groupes dit équivalents et qui font « un prix du marché » qui de ce fait est tiré vers le bas.

Les arguments sont adaptés en fonction des situations particulières à chaque société de Thales. Ces choix nous font dire que c'est le coût du capital qui pèse sur la bonne santé de la société et non pas le coût du travail.

Les chiffres clés :

- Nombre d'actions = 210 162 630 à juin 2015. L'acompte 2015 (1/3) versé par avance mi-décembre est de 35 centimes par action ce qui fait un montant de 73,5 Millions €.
- Dividendes versés : 2012 = 155 Millions, 2013 = 181 Millions, 2014 = 243 Millions, 2015 = en hausse de 21% par rapport à 2014.
- Niveau record des prises de commandes : 18,9Mds, en hausse de 31%
- Chiffre d'affaires : 14,1 Mds, en croissance de 4,5%
- EBIT (Résultat d'Exploitation) : 1 216 M€, en hausse de 23%
- Résultat net ajusté, part du Groupe : 809 M€, en hausse de 44%

La masse salariale France (charges comprises) plus la participation et intéressement, est de 3 246 Millions (source : rapport financier annuel, documents référence 2014). Si nous appliquons une politique salariale ambitieuse de 5%, qui nous semble être plus conforme aux besoins et à la bonne marche du Groupe, cela ne mettrait pas en péril la trésorerie du Groupe et nous serions bien loin d'être en cessation de paiement. (les chiffres parlent d'eux même).

Le travail n'est pas un coût mais un investissement, un investissement sur l'avenir alors que le versement de dividendes se fait au détriment de l'entreprise, des investissements nécessaires, de sa pérennité.

Bilan synthétique des différentes N.A.O. :

Les sociétés sont arrivées au terme des négociations. A noter que la provocation faite par la Direction de TRIXELL a reçu une réponse ferme et digne des salariés. Leur lutte a permis d'obtenir, via la politique salariale, la reconnaissance de leur travail.

A Trixell, la lutte paye. La Direction a ouvert les N.A.O en proposant une politique salariale de 1,7%. Cette première proposition a été jugée par les salariés, au vue de leurs fort investissement, comme humiliante et frustrante. Leur travail a permis l'augmentation spectaculaire de la productivité depuis 5 ans et un taux de rentabilité supérieur à 20%.

Plus de la moitié des effectifs se sont fortement mobilisés pendant une quinzaine de jours, par des débrayages sectoriels journaliers qui ont imposé à la direction la réouverture des négociations. Des nouvelles mesures avec des avancées significatives ont été proposées, qui portent et clôturent la politique salariale à 2,7% d'augmentation de la masse salariale, d'une prime exceptionnelle de 800 €, la transformation d'une prime variable sur objectif en salaire, l'obtention d'un engagement de négocier des accords concernant : les évolutions professionnelles des mensuels, l'amélioration des conditions de travail.

Les salariés, satisfaits des avancées, ont voté en Assemblée Générale l'arrêt du conflit.

Trixell : Filiale du Groupe Thales, entreprise de production de capteur radiologique (Moirans).

Suivant les sociétés, l'éventail des augmentations démarre (AI, AG) de 1,7% chez Thales Services pour finir à 2,5% chez Thales Alenia Space. Cela reste très loin du niveau des propositions exprimé par la CGT. La question d'une politique salariale plus juste et conséquente reste entière. Un enseignement : les négociations sans le soutien des salariés ne suffisent pas pour atteindre un niveau acceptable. Toutes les formes d'actions sont nécessaires pour se faire entendre afin d'imposer à la direction une véritable politique salariale à la hauteur de vos attentes et de votre engagement professionnel.

Toutefois, il est à noter que dans certaines sociétés, des mesures intéressantes sont prises, notamment sur les minimums hiérarchiques. Elles vont dans le sens de la construction de repères communs à l'ensemble des catégories. Il s'agit d'affirmer la notion d'un salaire lié à la qualification du salarié et non au poste de travail. Il s'agit de permettre à tous une réelle évolution de carrière, sans barrière infranchissable (plafond de verre).

Des mesures qui vont dans le bon sens :

- ➡ Pour les mensuels, un 13^{ème} mois minimum de 2 500 € (Thales Air Systems).
- ➡ Taux Garanti Annuel +15% (seuil mini des mensuels) (Thales Air Systems).
- ➡ Minima pour les I/C (rémunérations minimum annuelles) +5% (Thales Communication & Sécurité).

A l'inverse, dans d'autres sociétés (TCS, Thales Systèmes Aéroportés), les directions, appuyées par certains syndicats, ont mis en place une prime collective sur objectifs économiques pour les mensuels. Cette mesure avait été rejetée par toutes les OS lors de la discussion de la note de cadrage. La Part Variable est une mesure à 3 temps. Le 1^{er} temps laisse apparaître que cela peut être un plus pour les salariés. Le 2^{ème} temps, la Direction réduit le montant du budget des AI et embauche à un plus bas niveau de salaire. Et le 3^{ème} temps, cela devient un paramètre d'ajustement de la masse salariale au profit des actionnaires.

Pourquoi faire entrer cette proposition, qui est au détriment de l'AI et l'AG, qui précarise les salaires ?

Cette forme de rémunération variable est toxique pour nos évolutions de carrière et pour un pouvoir d'achat durable. Cela dévoie l'aspiration des salariés quelques soient leurs catégories (de l'ouvrier à l'ingénieur) au réel paiement de leur qualification.

En cette année particulièrement favorable avec l'ensemble des objectifs tenus, une robustesse de la structure financière, les résultats en progression, une croissance du chiffre d'affaires, tout cela doit se traduire et permettre un niveau de politique salariale bien supérieur à celles proposées par les directions !

Pour la CGT, le salaire doit prendre en compte le travail fourni et répondre aux besoins.

Ne restons pas enfermés par un calendrier de N.A.O. imposé par les directions.

La bataille sur les salaires est permanente. Tout désaccord sur la politique salariale proposée, que ce soit au niveau individuel, collectif, par secteur ou dans les sociétés doit être exprimé.

Montrons notre mécontentement, ensemble réagissons, la CGT vous soutiendra !

