

UNE CROISSANCE RENTABLE AUSSI POUR LA POLITIQUE SALARIALE ?

Vélizy, le 12 décembre 2016

LA SITUATION DU GROUPE EST EXCELLENTE :

Oui, Thales est rentable, **Oui**, Thales est en croissance, **Oui**, Thales tient ses objectifs et fait même mieux.

Oui, après l'année 2015 qui a été exceptionnelle, 2016 est une très bonne année en terme de résultat.

Oui, les perspectives sur les trois prochaines années sont très bonnes, à plus de 5% de croissance par an.

La déclaration suivante du PDG Patrick Caine (*Euronext, 19 octobre 2016*) étaye tout cela :

« Sur les neuf premiers mois de l'année, **grâce à la mobilisation de ses équipes partout dans le monde**, Thales affiche une solide dynamique commerciale, avec notamment des prises de commandes en forte hausse dans l'aérospatial et dans la défense. L'enregistrement de la commande liée au Rafale en Inde nous amène à revoir notre objectif de prises de commandes sur l'année. Pour la troisième année consécutive, Thales atteindra ainsi un ratio de book-to-bill¹ supérieur à 1, confirmant le retour à une croissance durable. »

Les chiffres clés du 1^{er} semestre 2016 :

- Prises de commandes : 10,2 Mds€, +1%.
- Chiffre d'affaires : 10,0 Mds€, en croissance organique² de 10,8% (+9,9% à données publiées).
- Révision à la hausse de l'objectif de prises de commandes pour l'année 2016 : 15,5 à 16,0 Mds€.
- Ajustement de l'objectif chiffre d'affaires sur l'année 2016 : Croissance organique légèrement supérieure à 5%.

UNE POLITIQUE SALARIALE A LA HAUTEUR DE NOS BESOINS ?

Tous ces objectifs sont réalisables grâce à vos compétences, vos qualifications, votre engagement et votre implication au travail. Hélas, cela se fait souvent au détriment de journées intensives dépassant le cadre légal, pouvant ainsi avoir de fortes répercussions sur votre santé, en détériorant vos conditions de travail et en impactant votre vie privée.

Les moyens financiers et la bonne santé du Groupe peuvent permettre d'avoir une politique salariale ambitieuse au niveau des sociétés. De l'argent, il y en a, puisque la Direction est prête à mettre beaucoup de moyens financiers dans des mesures privilégiant une flexibilisation du temps de travail et une modification des organisations du travail plutôt que l'emploi (négociation de l'accord Emploi/Croissance).



¹ Ratio des prises de commandes rapportées au chiffre d'affaires

² Dans ce communiqué, « organique » signifie « à périmètre et taux de change constants »

La « croissance rentable » du Groupe est le fruit de l'augmentation de vos compétences et qualifications, de votre investissement. Cette année, tous les ingrédients sont réunis pour obtenir un niveau de politique salariale à la hauteur de votre travail et de vos besoins.

LANCEMENT DE LA POLITIQUE SALARIALE 2017 :

Dès le début novembre, la direction du Groupe a ouvert les discussions sur l'élaboration de la note de cadrage, respectant ainsi les engagements qu'elle avait pris en début d'année (note de cadrage 2016). **Ceci n'est pas le fruit du hasard mais émane des différentes mobilisations et actions menées sur l'année 2016 :**

- ☞ La remontée de 10 000 signatures en une semaine sur le mécontentement des politiques salariales.
- ☞ Les luttes durant l'année, à différents niveaux dans nos sociétés, sur les politiques salariales.
- ☞ Les positions intersyndicales, mettant en priorité les salaires sur la négociation du projet d'accord « Emploi/Croissance » que la Direction juge comme incontournable avant la fin de l'année.

La note de cadrage sur la politique salariale 2017 est finalisée. Elle est issue de discussions où **la CGT a été active à la fois sur les principes affichés et les mesures définies**, notamment sur les évolutions de carrière des femmes, la tenue de réunion collective avant les EAA, la reconnaissance des qualifications des salariés conformément à notre convention collective de la métallurgie, les mesures pour les apprentis et les stagiaires, les évolutions de carrière automatiques (pour les BTS/DUT et les ingénieurs position I), ...

Pour rappel, cette note est applicable à tous les salariés du Groupe, sans distinction. C'est un point d'appui minimum pour les négociations dans nos sociétés. Elle est disponible auprès de vos représentants CGT.

La période des Entretiens Annuels d'Activité débute. Il faut absolument exiger que chaque entretien individuel soit précédé d'une réunion collective par service pour fixer ensemble les objectifs, et les moyens d'y parvenir (Conformément à l'accord TALK Chapitre II, Article 2).

Les NAO doivent aussi aborder les sujets du temps de travail et du partage de la Valeur Ajoutée (investissements, formation et emploi, salaires, actionnaires...) tant dans sa construction que sa répartition.

Les négociations vont commencer dans les sociétés du Groupe, par le calendrier, la mise en place des RTT, le bilan de la NAO 2016, les revendications des organisations syndicales et les premières propositions des directions. **C'est uniquement en créant un rapport de force à la hauteur de vos ambitions et vos besoins que la direction sera contrainte d'apporter une réponse à vos demandes.**

NAO
Invitez-vous à la table des négociations,



et que le rapport de force soit avec vous.