

Politique salariale 2022 : un protocole de sortie de crise insuffisant

Courbevoie, le 15 avril 2022

PRATIQUEMENT 3 MOIS DE MOBILISATIONS DES SALARIES... PAYANTES

3 mois... 3 mois de mobilisations à l'appel des organisations syndicales, 3 mois d'actions impulsées notamment par la CGT, 3 mois d'implications des salariés sur tous les établissements du Groupe, pour lutter contre la volonté de la direction de mener une politique salariale indigne, qui n'est pas à la hauteur des enjeux, ne permet pas de maintenir le pouvoir d'achat de tous, ni de payer l'accroissement des qualifications de toutes et tous.

Mais ces 3 mois de mobilisations des salariés ont été payantes, et permis des avancées certaines. Tout d'abord la politique salariale 2022 passe, entre la toute première proposition et maintenant, de 3% applicable au 1^{er} juillet à 3,8% applicable au 1^{er} avril.

Mais surtout ces 3 mois d'actions ont permis souvent de recréer du collectif, de reprendre toutes et tous conscience que ce sont les salariés qui créent la richesse et que lorsque c'est nécessaire, la discussion avec la direction ne suffit pas. Mais que la création d'un véritable rapport de force permet de faire bouger les lignes. Gardons toutes et tous cela à l'esprit car d'autres sujets vont venir rapidement sur la table, comme le temps de travail ou l'application du nouveau dispositif conventionnel régressif de la métallurgie que seule la CGT n'a pas signé après avoir consulté les salariés.



UNE PROPOSITION DE LA DIRECTION LARGEMENT INSUFFISANTE

Après donc 3 mois de mobilisations fortes des salariés, sous l'impulsions des organisations syndicales, la direction a enfin daigné faire une proposition, et quelle proposition : +0,3% de budget et une garantie pour les plus bas salaires (inférieur à 2400€ brut par mois) d'avoir au minima 4% d'augmentation AG+AI. Et rien de plus, rien aucune avancée notamment sur le calendrier, sur la rétroactivité au 1^{er} janvier....

Ah oui, nous allions oublier, la direction permet « généreusement » aux salariés de récupérer 50% des heures de grèves en utilisant leurs congés payés, leurs jours de RTT ou encore leurs compteurs d'horaires variable...Même si cette mesure permet de minimiser l'impact de ce conflit sur celles et ceux qui se sont mobilisé, et cela est important, il est bien nécessaire de comprendre que cette mesure ne coute rien, 0€, à Thales puisqu'en réalité il ne s'agit pas d'une prise en charge par Thales.

La direction a fait cette proposition aux syndicats représentatifs au niveau du Groupe en laissant 3 jours aux organisations syndicales pour se positionner. Vous pouvez retrouver ce protocole sur notre site internet.

Pensez-vous que cette proposition de la direction de Thales est suffisante ?



Partout où nous avons pu le faire, partout où la CGT est présente, nous avons essayé de faire des assemblées générales de salariés, au vu du calendrier imposé par la direction, pour vous demander votre avis. En effet, pour nous CGT, c'est aux salariés qui se sont mobilisé de se prononcer, de donner leur avis. D'autres organisations syndicales considère qu'après avoir voté pour eux vous leur avez délégué le droit de décider à leur place, ce n'est pas notre conception du syndicalisme.

Avec votre retour lors des assemblées générales que nous avons pu réaliser en si peu de temps, après consultation de nos syndicats, de nos syndiqués et à **l'unanimité nous avons décidé collectivement et démocratiquement de ne pas signer le protocole de fin de conflit**, protocole signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.



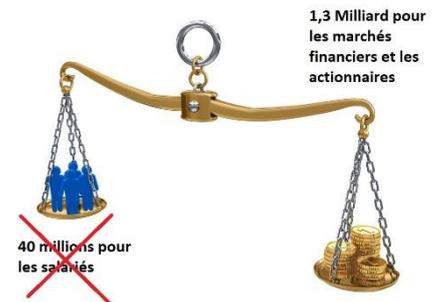
LA CGT THALES N'A PAS SIGNE LE PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Nous n'avons pas signé ce protocole de fin de conflit sur des bases de respect de la démocratie :

- Votre retour, lors des assemblées générales que nous avons pu organiser, montrait que ces propositions sont largement insuffisantes
- A l'unanimité tous les syndicats CGT Thales consulté se sont prononcé contre cette signature, suite à la consultation de l'ensemble de nos syndiqués.

Nous n'avons pas signé ce protocole de fin de conflit car notre analyse montre que ces propositions ne répondent pas aux besoins des salariés et aux enjeux à venir :

- L'inflation est aujourd'hui à fin mars, sur un an, selon l'INSEE, à 4,5%. Ainsi avec un budget de 3,8% quasiment tous les salariés de notre Groupe vont perdre du pouvoir d'achat. De plus l'inflation va très certainement encore augmenter.
- Le retour à la rétroactivité au 1^{er} janvier dès cette année n'est pas acquis, alors qu'il s'agissait d'une revendication forte de l'intersyndicale, une ligne rouge...aucune avancée sur ce sujet n'a été proposée dans ce protocole de fin de conflit. A ce sujet, la CGT Thales porte ce point au tribunal et demande à la justice de rétablir l'usage de cette rétroactivité, usage non dénoncés légalement par la direction de Thales. Nous savons que juridiquement (les lois n'étant pas toujours favorables aux salariés) ce point est sujet à débat, nous assumons totalement le risque financier car nous pensons que défendre vos intérêts jusqu'au bout, combattre cette injustice, est primordial.
- La revendication intersyndicale, présenté et soutenu à chaque mouvement par vous toutes et tous, n'est pas atteinte, alors même qu'il s'agissait d'une revendications minimale et très largement réaliste : 4% au 1^{er} janvier. Comment accepter donc de renoncer à ce que nous avons décidé ensemble, collectivement ?
- Le cout du capital dans notre Groupe devient insupportable et entrave les investissements, que ce soit dans nos outils, notre qualité de vie au travail, en R&D, dans les fonctions support ainsi évidemment qu'au niveau des salaires. Ce cout du capital est pour cette année de 1,3 milliards d'euros, alors que l'atteinte de nos revendications demandait un budget de 40 millions d'euros !



Toutes les propositions que la CGT Thales a faites, en faveur des salariés, pour sortir du conflit, ont été rejetées par la direction du Groupe. **Non** à l'indexation des salaires sur l'augmentation du SMIC (qui éviterait un tassement des salaires par rapport au SMIC et permettrait une revalorisation liée à l'inflation), **Non** à la possibilité de négocier dans chaque société, **Non** au fait d'exclure les rattrapages des minimas conventionnels négocié dans chaque société du budget de politique salariale, **Non** à l'augmentation du seuil pour la garantie bas salaires, **Non** à la garantie pour les salariés ayant eu 0% l'année derrière de ne pas avoir aussi 0% cette année, **Non** à une simple clause de revoyure en juillet...Il ne s'agissait donc pas de trouver un compromis mais de céder aux exigences des financier...au détriment de vous toutes et tous, de tous les salariés.

Pour la CGT Thales le déséquilibre est trop flagrant, ces propositions ne sont ni à la hauteur des enjeux et de vos besoins. Tous ces éléments, vos retours, nous ont poussé à ne pas signer ce protocole insuffisant.

Malgré tout votre mobilisation a permis de réelles avancées. Nous continuerons de vous informer, de vous associer et de construire avec vous les réponses à la fois sur cette question des salaires, du pouvoir d'achat, mais aussi sur les nombreux sujets à venir, notamment le temps de travail et l'application de la nouvelle convention collective si régressive.