



Lorsque l'Ego tue les Negos !!

Rappel de l'historique :

Le 10 mars, une forte mobilisation s'est tenue à La Défense. Lors de cette mobilisation, une délégation a été reçue par la Direction. Ceci nous a permis de réaffirmer nos revendications, revendications restées similaires depuis le 18 janvier 2022.

La Direction qui était venue sans proposition s'était engagée à nous convoquer rapidement afin de nous faire des propositions.

Ne voyant rien venir, nous avons envoyé, semaine dernière, un courrier à la Direction lui demandant de respecter ses engagements et de nous recevoir pour tenter de trouver une voie de sortie à cette crise.

Les 4 Organisations Syndicales du Groupe ont été donc été convoquées pour une réunion qui s'est tenue le 25 mars à 13h30.

Préalablement à cette réunion, les Organisations Syndicales représentatives, ont de façon responsable et mesurée, travaillées à un protocole de sortie de crise. Ce protocole a été communiqué à la Direction le 24 mars en préalable à la réunion prévue le lendemain.



Réunion du 25 mars : « La poupée qui fait NON »

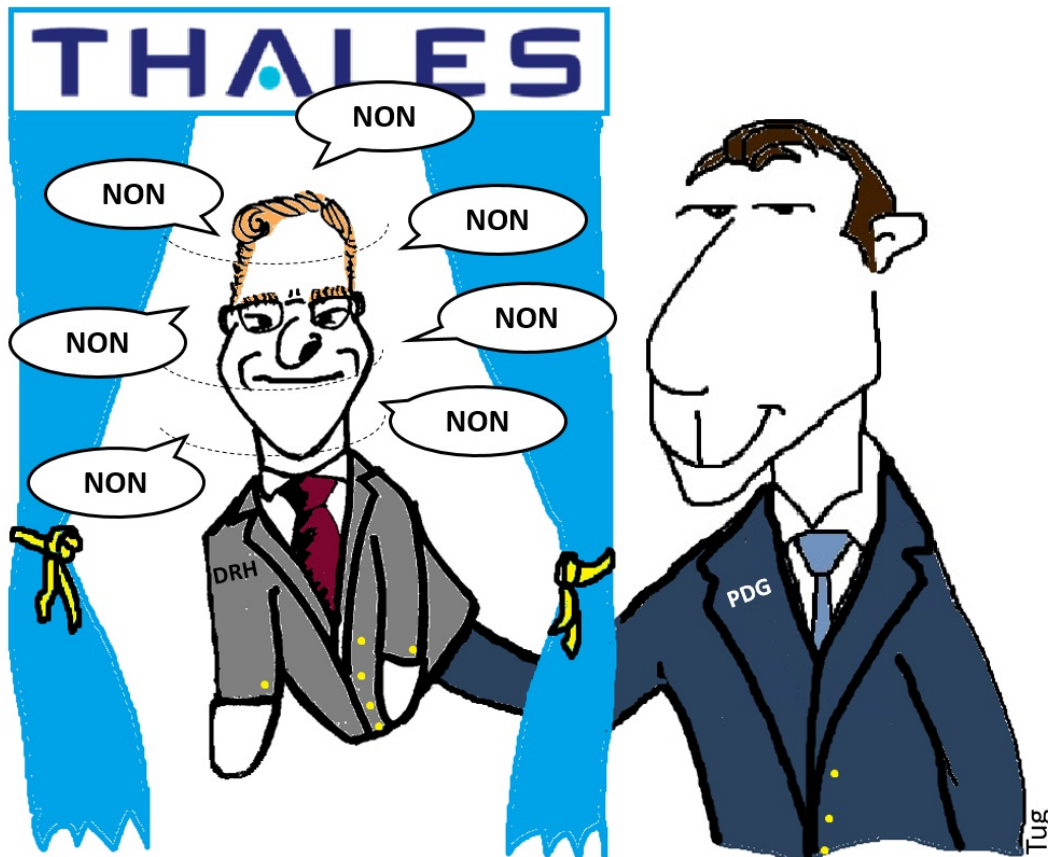
Face aux quatre organisations syndicales, la Direction était représentée par Clément de Villepin et Pierre Groisy.

La Direction a d'abord tenté de justifier les assignations en justice que nous qualifions de honteuse.

Elle a ensuite repris chacun des points en y répondant comme suit :

- Retour à une politique salariale appliquée au 1^{er} janvier 2022 ;
- Revalorisation du budget de la politique salariale 2022 ;
- Garantir que la revalorisation des salaires conventionnels soit réalisée sans impact sur le budget de la politique salariale 2022 ;
- Suppression de mesures coercitives de la direction associée aux mouvements.

Aucun argument n'est parvenu à faire plier la Direction, celle-ci finissant par stopper la réunion et quitter la salle.





Protocole de sortie de crise Politique Salariale 2022 proposé par les OS le 25/03

Propositions intersyndicales Groupe en date du jeudi 24 mars 2022

Liminaire

L'objectif de ce document est de proposer à la direction de THALES notre approche raisonnée et raisonnable de sortie de la crise actuelle qui entache le dialogue social et compromet fortement, à la fois le bon déroulement au quotidien des affaires dans les différents établissements du Groupe et aussi le maintien d'un dialogue social constructif ; dialogue social plus que nécessaire actuellement, au regard des grands enjeux pour notre Groupe.

Loin d'être une liste de doléances, ce protocole de sortie de crise est un juste compromis, objet d'un consensus obtenu non sans difficultés entre les organisations syndicales représentatives du Groupe, réfléchi et mesuré pour contribuer à la juste reconnaissance de la valeur ajoutée apportée par chaque salarié. En effet, nous le plaçons dans une optique de reconnaître mais surtout de préserver notre outil de travail, celui que représente notre société, indispensable pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Nous considérons que cette crise sociale historique dans notre Groupe laissera des traces profondes et continuera probablement à être source d'incompréhension, peut-être de votre côté mais bien plus auprès des salariés qui ne comprennent pas ce rapport de force stérile et inapproprié au regard des résultats 2021 du Groupe, rappelons- le « une année historique ».

En tant qu'organisations syndicales responsables, nous nous devons de vous proposer ce protocole qui a vocation à trouver ensemble les moyens d'un compromis acceptable pour chacun.

En contrepartie de ces mesures au niveau de la note de cadrage Groupe, les organisations syndicales représentatives s'engagent à passer toutes les consignes nécessaires auprès de leurs militants pour un retour à la table des négociations afin de finaliser les négociations salariales dans les sociétés du Groupe et de mettre en place la politique salariale 2022 finale.



Mesures et justification des demandes

1. Revalorisation du budget de la politique salariale 2022

La mise en place d'une politique salariale 2021 décalée au 1^{er} juillet de l'année en lieu et place du 1^{er} janvier s'expliquait par une situation de crise sanitaire exceptionnelle très impactant pour le déroulement des affaires dans certains secteurs d'activité du Groupe. A situation exceptionnelle mesures exceptionnelles et donc, au-delà de ce décalage, une politique salariale réduite à 1,5% avec une très forte sélectivité et cela avec la résignation des salariés du Groupe. Soulignons toutefois que des mouvements de protestation ont eu lieu dans certains sites à la suite de ces mesures. Aujourd'hui, sur la base des excellents résultats du Groupe affichés depuis le 3 mars 2022, nous constatons que nous sommes dans une conjoncture bien différente, et que la continuation même partielle de ces mesures ne se justifie plus. Donc à ce titre nous demandons un retour au calendrier en usage pour l'application de la politique salariale 2022.

2. Revalorisation du budget de la politique salariale 2022

Dans une volonté de compromis et d'avancée vers la direction, l'intersyndicale Groupe propose d'appliquer dans un premier temps une politique salariale 2022 de 3,5%, à laquelle s'ajoutent les budgets spécifiques égalité femmes/hommes de 0,15%, et ce dans toutes les sociétés du Groupe en France.

En complément, un effort supplémentaire est demandé à la Direction sous la forme d'un budget spécifique **conjoncturel significatif** afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés ainsi que l'attractivité du Groupe pour les talents.

Dans le même objectif, nous vous demandons l'analyse effective afin d'arriver à la mise en place d'une indexation des salaires liée à l'inflation au regard de la situation économique nationale et internationale et de son impact sur les salariés du Groupe.

3. Garantir que la revalorisation des minimums conventionnels soit réalisée sans impact sur le budget de la politique salariale 2022

De façon à ne pas amputer le budget de la politique salariale et comme annoncé plusieurs fois par la Direction via les notes de cadrages des politiques salariales des années précédentes, nous demandons à ce que l'intégralité des mesures de revalorisation des minima conventionnels soit en dehors du budget de la politique salariale 2022 et cela pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles.



4. Suppression des mesures coercitives de la direction associée aux mouvements

Dans un souci d'apaisement et de retour à un climat social serein au sein des entreprises, l'ensemble des organisations syndicales représentatives demandent :

- Le paiement de l'intégralité des jours et heures de grèves retirés du salaire des salariés, dans toutes les sociétés
- Le déblocage des notes de frais de certains salariés effectués en mesure de répression,
- L'arrêt de l'ensemble des mesures à l'encontre des salariés résultants des actions menées.

En conclusion, nous pensons que les mesures proposées permettront de sortir de la crise sociale historique actuelle et à minima de revenir à la table des négociations avec de votre part un projet concret et valorisant pour l'ensemble des salariés de notre Groupe.

Pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il est important d'apaiser le sentiment d'injustice autour du partage de la valeur ajoutée qui rappelons-le de nouveau est aussi créée par les salariés, aussi il sera nécessaire dès que possible d'ouvrir une négociation d'un nouvel accord d'intéressement intégrant des améliorations conséquentes.

M Anthony PERROCHEAU pour la CFDT

M Marc CRUCIANI pour la CFE-CGC

Mme Véronique MICHAUT pour la CFTC

M. Grégory LEWANDOWSKI pour la CGT