

# Salaires : THALES se crée ses références

PROBASIS, gigantesque plan tentaculaire d'économies de Thales, fait des ravages dans tous les domaines ! Cette année, c'est la NAO et nos salaires qui seraient visés.

En effet, cette année, la direction institutionnalise « eCOMP » son outil de comparaison des salaires. L'effet visé est de contrôler la procédure d'augmentation des salaires (via des dérogations pouvant être vérifiées par "Big Brothers" : DRH, N+X et directeurs voire Luc Vigneron lui-même, et il en est capable!), quand ceux-ci dépassent le salaire moyen que la direction fixe selon son marché !

e-COMPresse, e-COMPlote ou eCOMPense qu'on va s'en faire avoir ?

Pour la CFDT, le sujet mérite précaution et il faut se donner du temps. Or, la présentation au dernier moment, dans le cadre des NAO, de cette décision managériale, se fait à nouveau dans la précipitation, le savoir-faire "maison" (cf épisode en 2009 des salariés en « consolidation »). Cela n'incite pas à la confiance, d'autant que :

1. L'effet potentiel sur notre salaire et donc sur notre pouvoir d'achat est réel
2. L'opportunité, la clarté et la pertinence de la comparaison entre son propre salaire et une soi-disant "référence" du marché ne sont pas du tout démontrées.

## Petit rappel : qu'est-ce qu'un salaire ?

A travers le salaire nous avons une légitime exigence de reconnaissance.

Or, la rentabilité du capital a pris le pas sur la reconnaissance du travail

Les salaires ne sont plus à la hauteur de nos engagements

Les augmentations se font rares et de plus en plus faibles et les rémunérations varient sans aucune règle.

Obsédées par le contrôle de la masse salariale, les entreprises ne s'engagent plus sur l'avenir.

Les salaires ne sont plus fixés en fonction de la contribution des salariés mais de la rentabilité attendue, toujours plus élevée et du pilotage financier toujours plus strict.

Il y a peu d'augmentations collectives : les variables et primes sont aléatoires. L'entretien annuel est souvent décevant : il est difficile d'y parler moyens pour atteindre les objectifs fixés, difficile d'y parler rémunération comme juste reconnaissance des efforts accomplis.

Dans le même temps les entreprises veulent conserver les meilleurs et ne pas désespérer les équipes.

Elles élargissent la palette des formes de rétribution... Des mesures séduisantes pour les salariés, mais qui ne constituent pas pour autant une véritable politique salariale. La part variable est trop importante (entre 8% et 20% de la rémunération).

## Que dit la direction de TAV sur ce qu'elle va faire ?

Les planches présentées par la direction lors de la réunion NAO du 12 janvier parlent de comparaisons:

- A l'intérieur d'un même pays,
- Dans un même NR (ou LR, Niveau de Responsabilité regroupant plusieurs types de postes ce qui entraîne une échelle de rémunération large)
- Dans une même famille professionnelle,
- Avec des entreprises concurrentes ( ??? ) ou en fonction des métiers ( ??? ), élargies à celles qui sont pertinentes ( ??? ).

Mais, cela ne tient pas compte :

- de ma localisation,
- de mon ancienneté,
- de ma performance passée,
- de la spécificité de notre job dans l'aéronautique et dans l'organisation (s'il en reste une...) de Thales Avionics,
- des NAO passées qui prennent en compte (en fonction du cadrage Thales) :
  - De la situation économique de la boîte et ses perspectives et
  - D'autres paramètres que Thales ou TAV a choisis délibérément pour se différencier de la concurrence (planchers, AG, AI, RV ...) !

**De nombreuses questions se posent auxquelles la direction ne répond pas même si le dossier fourni par les 4 cabinets doit apporter les réponses:**

Quelle est la pertinence du choix des sociétés de ma famille professionnelle ? Quelle est le nombre de salariés qui définit mon salaire de référence ? Quelle est l'ancienneté moyenne associée ? Quelles conventions collectives derrière ces sociétés ? Chaque convention intervient-elle de façon identique dans le calcul de la référence ?

Et que dire de la classification de chaque salarié dans les familles pro qui est régulièrement qualifiée d'erronée par la direction :

- Salariés travaillant en production mais classés dans d'autres familles (voir les 143 postes mutualisables lors du CCE de juin 2011),
- Personnel travaillant en famille X mais faisant tout autre chose,
- Mouvements administratifs permanents entre les familles pro de TAV...

Comment sont définis les LR de nos postes ? Comment sont ils remis à jour ? Quels éléments ai-je pour vérifier que ce que je fais correspond au LR de mon poste ?

Quelle est la mécanique des "propositions de révision salariale" interne à l'outil en fonction des positionnements ? Pour me permettre de calibrer ma performance l'an prochain, où me situe-je dans le segment ? Quid des dérogations aux propositions de l'outil ? Quels contrôles pour les dérogations ?

Comment seront mises à jour les références, annuellement ? Quel coût ?

Comment se situent Thales dans le panel ? Et TAV (dans les moins bien lotis des filiales Thales) ? Et chaque établissement ?

Les chefs seront-ils à la même enseigne ? Il y aurait des chefs dans mon LR et ma famille pro, je pourrai peut-être ne pas douter (non, c'est pas possible) mais quand on se souvient qu'ils se sont précautionneusement mis hors du PAI et du PATA, on craint qu'ils s'exonèrent de cet exercice pouvant impacter leurs bourses pleines...

**De nombreuses questions restent en suspens qui méritent une analyse précise !**

**INFO : selon la CNIL, la direction est dans l'obligation de vous fournir les données personnelles dont elle dispose dans ses fichiers. N'hésitez pas, réclamez une copie d'écran de la page eCOMP.**

**Sur ce dossier précipité, peut-on laisser faire et voir ? Non, par ses grands projets depuis 2007, les directions de Thales et de Thales Avionics démontrent que l'emploi en France n'est pas leur souci : Transfert des achats, délocalisation à Singapour, plan de départs volontaires, optimisation des directions transverses, « what else ? » si on les laisse faire....**