

# NAO 2012 : les revendications CFDT

Rappel du calendrier des réunions de la NAO 2012 :

- Le 15 décembre 2011 : présentation du bilan NAO 2011,
- Le 12 janvier 2012 : discussions autour du bilan 2011,
- Le 19 janvier 2012 : échanges des revendications des OS et premières propositions direction,
- Le 1<sup>er</sup> et 7 février 2012 : tentatives de rapprochement...

## Sur le temps de travail :

La direction n'a pas justifié économiquement la fermeture d'une semaine au mois d'août. En ces temps de PROBASIS, ce devrait être indispensable. Il n'empêche, encore cette année, elle prévoit une fermeture lors de la semaine 32 perturbant tous les salariés ayant choisi de partir à une autre période.

➔ ***A croire que l'exigence de chasser le gaspis ne s'applique qu'aux salariés et pas à la direction !***

➔ ***La CFDT demande à la direction d'arrêter de vouloir fermer les centres une semaine en août, les salariés et les chefs de service sont « suffisamment » intelligents pour gérer les congés !***

Pour les forfaits jours et afin de respecter le maximum de 206+1 jours de travail entre le 1/11/2011 et le 31/10/2012, 2 jours de RTT supplémentaires sont à placer dans cette période. Encore une fois, cette année, sans concertation, la direction s'octroie ces jours en RTT collectifs.

➔ ***La CFDT fait confiance aux salariés et demande à ce que ces 2 jours soient des jours de RTT individuels supplémentaires pour tous les salariés au forfait ou non.***

## Sur les salaires :

Selon la note de cadrage 2012, le DRH Thales exige l'application des principes généraux suivants :

- La transparence,
- La prise en compte de la situation économique et des perspectives de l'entreprise,
- La préservation du pouvoir d'achat,
- La reconnaissance de l'implication individuelle et collective.

Pour la situation économique et les perspectives de l'entreprise : Thales avionics est sur l'un des seuls marchés porteur actuellement. ***Airbus a embauché 4000 personnes en 2011 et prévoit d'en embaucher 5000 autres en 2012. L'INSEE dans son enquête annuelle<sup>1</sup> indique que « Dans ce contexte, les prévisions des établissements liés confirment des embauches et une progression de l'investissement matériel. Le budget consacré à la recherche et au développement repartirait à la hausse. »***

- **Situation économique** de TAV : l'ensemble des objectifs financiers définis dans le cadre de l'intéressement sont largement dépassés. C'est du jamais vu dans TAV !
  - o **Prises de Commandes : +53%** (783 M€ prévu et 1,2 Mds€ prévu en réalisation dont 200 M€ sur M2000 Inde et FM A400M – cela fait +28% hors affaires exceptionnelles qui sont exclues des prévisions et donc il est fort probable qu'il y en ait régulièrement !).
    - La direction aurait détecté un problème de compétitivité. Est-il réel ? Car hors affaires exceptionnelles, les prévisions de commande dépassent le budget et ce pour la deuxième année consécutive !
  - o **Chiffre d'Affaires : +14%** (876 M€ et 1 Mds€ prévu en réalisation).
  - o **REX : 2,4 M€ prévu qui sera dépassé** la direction ne veut pas communiquer plus...

<sup>1</sup> [http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/aquitaine/themes/dossiers/dos75\\_aero2011/pdf/aero\\_2011.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/aquitaine/themes/dossiers/dos75_aero2011/pdf/aero_2011.pdf)  
www.cfdt-thales.com

- **Cash flow : +184 M€**(+21 pour -163 prévu).
- Baisse du taux de conversion €/€ = effet positif sur la compétitivité de nos offres.

→ *Nota, la direction vient de fixer la parité €/€ à 1,45 pour 2012 (au lieu de environ 1,3 actuellement) pour nos offres et affaires en cours. Cela a pour effet de mettre la pression sur les coûts des affaires, tout en améliorant, au terme de l'exercice, la consolidation des comptes, fait au niveau Thales. TAV serait alors sous pression et Thales engrangerait les bénéfices... Pourquoi Thales s'en priverait ?*

- **Les perspectives de notre marché :**

- Selon la communication du management du Groupe aux investisseurs : « Le niveau d'activité du groupe en avionique à l'horizon 2015 est presque d'ores et déjà mécaniquement sécurisé et compris entre 1,1 et 1,3 Mds€ selon les variations de parité €/€ ».
- Le carnet de commande de Airbus est de 8 années.
- Montée en cadence de la production Airbus et Boeing.
- Des atouts de taille pour mieux préparer l'avenir :
  - Une présence chez de nouveaux clients (Sukhoï, ATR, Sikorsky, Gulfstream...).
  - Capitaliser sur les affaires et tirer les leçons pour garantir l'avenir.
  - La volonté affichée de faire enfin de la politique produit.
  - Bâtir sur le savoir-faire et les connaissances engrangées.
- *Des plans d'adaptation qui devraient finir par démontrer qu'on devient adapté à... ?*

Sur cette base, la CFDT de Thales Avionics propose les améliorations suivantes :

- La **transparence des outils** utilisés pour déterminer le pouvoir d'achat des thalésiens (détails précis sur l'élaboration des salaires du marché).
- Pour garantir un pouvoir d'achat correct : aucun salaire à moins des **mini conventionnels +10%**. Cela existe chez Thales Alenia Space, pourquoi l'équité et la cohérence ne seraient pas respectées à l'intérieur du groupe Thales ?
- Pour les mensuels : comparaison aux minis sans prendre en compte le 13<sup>ème</sup> mois.
- **Aucune AI à 0 en l'absence d'avertissement à mi-année** car l'absence d'entretien à mi-année équivaut à une reconnaissance d'une prestation conforme pendant 50% de l'année.
- Intégration de la **Rémunération Variable et du PVC0 dans le fixe**.
- Limitation de la Rémunération Variable à 1 mois de salaire (8,33%).
- Pour les salariés en longue maladie : traitement identique au congés maternité (parental).
- Correspondance directe et sans ambiguïté entre LR et coefficients de la métallurgie.
  - *Pas de réponse à notre demande sur le nombre de salariés dont le LR a baissé ?*
- Définition d'un budget pour les promotions, fonction du nombre de promo.
- Indépendance de la NAO avec les récompenses liées aux fiches Eureka ou brevet...
- **Thales doit s'interdire de sanctionner un salarié par la diminution de son pouvoir d'achat.**
- **AG+AI : 5 % min (AG au niveau de l'inflation) avec un plancher à 60€ et un plafond à 150 € (application à Thales Management). Plancher sur les AI : 20 € par mois.**
- **Prime exceptionnelle 300 € par gros contrat (>= 10M€ en PC) par exemple : Rafale, A320 NEO, MS21, ACR...**
- Clause de revoyure à mi-année en cas de dérive d'inflation supérieure à 1,5%.
- Budgets spécifiques pour « tordre le cou aux discriminations » :
  - 0,5 % pour corriger les disparités inter-sites par coefficient de la métallurgie,
  - 0,2 % correction égalité F-H par coef + ancienneté,
  - 0,3 % correction des + de 50 ans (niveau d'AI baisse en fonction de l'âge).

**Comme chaque année, sans mobilisation, la direction n'en fera qu'à sa tête !**

**La CFDT œuvrera pour développer les actions collectives et unitaires**