



THALES LAS FRANCE

NAO 2020

ANALYSE DU CONTEXTE

REVENDICATIONS CFDT LAS

La CFDT

a demandé à la direction une présentation de la situation économique et financière de l'entreprise. La direction a refusé. Il est légitime pour les DSC de demander des informations d'ordre financières (bilan comptable, comptes de résultat) avant de mener une négociation salariale. Il est complètement inacceptable que la direction refuse.

La CFDT a néanmoins fait sa propre analyse. Il s'avère que le chiffre d'affaires et le résultat 2019 sont meilleurs qu'en 2018. L'exercice 2019 de Thales LAS France est donc un très bon exercice et c'est le reflet du travail des collaborateurs. Un doute sur la santé financière pouvait exister sur le point des prises de commandes, mais les vœux du directeur général de THALES LAS France nous ont complètement rassuré !

L'impact sera majeur pour la part variable des ingénieurs et cadres.

Mais n'est-ce pas délibéré pour tenir les objectifs de résultats et de cash du groupe ?

Ce qui revient à vouloir faire payer par les salariés les décisions de croissance externe prises par le PDG du Groupe.

Ambition 10, 11, 12, ! Les arbres ne montent pas jusqu'au ciel...d'autant plus pour Thales LAS France est déjà à plus de 13,8% de marge.

La CFDT estime notamment que faire trainer dans les Basics scénario, de grosses affaires de manière « volontariste » est une façon de rendre difficile la réalisation de l'objectif de prise de commandes.

Cette NAO doit être l'occasion de plus de transparence. **Par conséquent, la CFDT demande que le niveau des objectifs pour la part variable soit co-construit entre la direction et les OS afin que le plus grand nombre de salariés y adhère. La CFDT réclame que les critères de la part variable soient restreints, en cohérence avec la NAO, à la seule entité THALES LAS France, entité où les salariés exercent une réelle influence.**

Enfin, la CFDT demande le détail de l'attribution des actions gratuites au titre de l'exercice 2019.

La NAO est aussi un exercice permettant l'analyse du partage de la valeur ajoutée. Dans ce contexte et au vu de l'ensemble des arguments précédents, la CFDT demande que la masse financière générée par la perte des objectifs de la part collective de BSO soit redistribuée au personnel et non reversée dans le résultat de la société.

- **THALES LAS Fr**

Une entreprise en forte croissance

- **Part variable**

Des objectifs et des critères contestables



Le groupe THALES montre également une santé solide puisqu'il a eu la capacité de verser un acompte sur dividende début décembre, au titre de l'exercice 2019, en hausse de 20%, grâce au travail de tous les collaborateurs.

Certains objectifs financiers LAS ne sont certes pas atteints mais un tel flou existe dans leur élaboration, que cela relève de la responsabilité de ceux qui les ont fixés.



THALES LAS FRANCE

NAO 2020

ANALYSE DU CONTEXTE

REVENDEICATIONS CFDT LAS

Pour la CFDT

, la réussite d'une entreprise ne dépend pas que d'une poignée de héros. La réussite est le fruit de tous. La CFDT conteste donc tout discours ne parlant que de récompense à la réussite individuelle. Cette course à la réussite individuelle pouvant même devenir mortifère si elle est poussée à l'extrême.

C'est pour cette raison que la CFDT revendique des AG pour tous qui couvrent le coût de la vie et récompensent aussi chacun à hauteur d'un juste partage de la valeur ajoutée produite.

Mensuel :

AG 2.1% avec talon 50€

AI 1.8%

13eme mois min à 3000€

Salaire minimum d'embauches à TGA + 15%, et finalisation du plan de rattrapage

Embauches à partir du niveau 3.1

Revaloriser les salariés au dessous du niveau 3.1 et engager des démarches pour la mise en valeur de leurs compétences

Cadre :

AG de 2.1%

AI de 1,8%

Intégration de la part variable dans le salaire

Salaire minimum d'Embauche au minimum de la convention + 3%

Pour tous :

Budget égalité : 0,1%

Budget plafond de verre : 0,1% avec notamment une reconnaissance de la montée en compétences du métier d'assistante par la possibilité d'évolution vers le statut cadre.

Budget promotion : 0,1%

Soit une hausse totale de 4.2% de la MS globale.

La CFDT demande une mesure exceptionnelle de redistribution de l' « économie » sur la masse salariale, liée à la baisse de la rémunération variable, sous forme d'une prime exceptionnelle distribuée à tous les salariés et répartie selon les critères de l'intéressement Groupe.

Revendications

