

Communiqué « AU CŒUR DES SECTIONS SYNDICALES »

Du 21 février 2014

Contact : Serge Chasseuil, DSC de Thales Communications et Sécurité, 06 07 23 71 52

Thales Communications et Sécurité : la CFDT signe l'accord sur les salaires 2014... mais poursuit son travail de fond sur les rémunérations

C'est une première petite victoire pour les 6 700 salariés de Thales Communications & Security et en particulier pour les 3.300 salariés du nouvel établissement de Gennevilliers : le campus Cristal.

Le « campus » a connu sa première manifestation et si la mobilisation n'était pas à la hauteur des espérances ce fut néanmoins un baptême qui valait bien celui du ministre de référence (la Défense) Jean-Yves Le Drian.

Deux assemblées générales sur le site de Gennevilliers ont été organisées. Une pétition rassemblant plus de 2 500 signatures a aussi permis de peser sur les discussions.

Quels étaient les objectifs de la CFDT dans cette négociation ?

La CFDT l'avait écrit, avec des résultats économiques de TCS cette année excellents, il n'était pas concevable d'accepter des propositions inférieures à 3 % et ceci pour toutes les catégories. Les talons des augmentations générales pour les mensuels ne pouvaient pas non plus être inférieurs à ceux de l'année dernière. Ces deux objectifs, indispensables, ont été atteints avec la dernière proposition de la direction :

Catégorie	Mesures salariales 2014														
Mensuels de I à V1	Augmentation générale de 1,8 % avec un talon de 44 € Augmentation individuelle de 1,1 % Allocation annuelle minimale de 2 300 €														
Mensuels V2 et V3	Augmentation générale de 1,4 % avec un talon de 42 € Augmentation individuelle de 1,5 % Allocation annuelle minimale de 2 300 € Non forfaitaires : majoration du 13 ^e mois jusqu'à 20 % Forfaitaires : rémunération variable (RV) de 7 %														
Ingénieurs et Cadres	Augmentation Individuelle de 2,9 % Pour les bénéficiaires d'une AI, AI mini de 1 %														
	RV :														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NR</th> <th>7 et 8</th> <th>9</th> <th>10</th> <th>11</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RV</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>RV Commerciaux</td> <td>10 %</td> <td>12 %</td> <td>15 %</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NR	7 et 8	9	10	11	RV	8 %	10 %	12 %	20 %	RV Commerciaux	10 %	12 %	15 %
NR	7 et 8	9	10	11											
RV	8 %	10 %	12 %	20 %											
RV Commerciaux	10 %	12 %	15 %												

Mesures complémentaires :

- Le budget de **0,1 %** supplémentaire pour financer les mesures d'égalité professionnelle femme/homme est reconduit.
- Aucune rémunération ne sera inférieure aux minima de la Convention de la Métallurgie majorés de 5 %.

Si le budget de 3 % obtenu cette année est légèrement inférieur à celui de l'année dernière (3,1 %), l'inflation a été, elle aussi, plus faible. Il faut aussi considérer que ces 3 % seront l'une des mesures les plus favorables des filiales du groupe Thales. Et si on compare avec d'autres entreprises de la Métallurgie, rares sont celles qui accordent ce budget !

La CFDT réclamait des augmentations générales pour toutes les catégories. La direction a finalement attribué aux I&C une AI minimum de 1 % mais seulement pour ceux qui bénéficieront d'une AI !

La CFDT n'a bien sûr pas obtenu la remise en cause des iniquités de la politique salariale, comme son opacité avec des références « Marché » que personne ne connaît. Mais il s'agit là de sujets qui échappent au pouvoir d'une direction de filiale et qu'il faudra aborder en d'autres lieux. Il en est de même de la question du plafond de 4 % limitant l'intéressement.

Une négociation, c'est un compromis. Pour obtenir un accord, il faut que chaque partie accepte de ne pas avoir satisfaction sur tous les points, chacun doit faire des concessions.

Mais à la CFDT, c'est finalement toujours les adhérents qui décident. À l'issue de la consultation des adhérents de l'ensemble des 7 sites de TCS, une majorité s'est dégagée « Pour » la signature de cet accord salarial.

La CFDT va poursuivre le travail de fond pour agir sur le système de rémunération de Thales et changer ces aspects les plus négatifs :

- ◆ sur les bas salaires,
- ◆ sur l'opacité de la RV des I&C,
- ◆ sur le déplafonnement de la participation + intéressement. Total ou non ?

Un questionnaire sera distribué après les vacances en même temps que la remise des fiches de position salariale puis la CFDT reviendra vers les salariés en assemblée générale, « avec le retour du soleil ».