

# POUR une ouverture des NAO « maintenant »

TOSA et TSA-Elancourt, le 27 novembre 2014

2015	January	February	March
	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8
	5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8	2 3 4 5 6 7 8
	12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	9 10 11 12 13 14 15
	19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	16 17 18 19 20 21 22
	26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28	23 24 25 26 27 28 29
	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6 7
	6 7 8 9 10 11 12	4 5 6 7 8 9 10	4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
	13 14 15 16 17 18 19	11 12 13 14 15 16 17	11 12 13 14 15 16 17
	20 21 22 23 24 25 26	18 19 20 21 22 23 24	18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
27 28 29 30 31	25 26 27 28 29 30 31	25 26 27 28 29 30 31	
Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	
1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	
6 7 8 9 10 11 12	3 4 5 6 7 8 9	7 8 9 10 11 12 13 14	
13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16	14 15 16 17 18 19 20 21	
20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	
27 28 29 30 31	24 25 26 27 28 29 30 31	28 29 30	
Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	
1 2 3 4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	
5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8	7 8 9 10 11 12 13 14	
12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20 21	
19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	
26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	
Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	
1 2 3 4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	
5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8	7 8 9 10 11 12 13 14	
12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20 21	
19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	
26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	
Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	
1 2 3 4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	
5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8	7 8 9 10 11 12 13 14	
12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20 21	
19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	
26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	
Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	Mo Tu We Th Fr Sa Su	
1 2 3 4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5 6	
5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8	7 8 9 10 11 12 13 14	
12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20 21	
19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	
26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	

**Pour ne pas léser** les salariés comme l'année dernière\*, la politique salariale, les JRTT collectifs et jour de solidarité, **tout** doit être négocié et figé avant la fin de l'année. En particulier, le cas du 2 janvier doit être tranché.

**C'est une question de bon sens** pour envisager une application au 1<sup>er</sup> janvier.

(\*) : usine morte à TSA en juillet et août au lieu d'une fermeture de 15 jours du site.

## Lors des NAO, nous défendons et revendiquons :

- Le principe d'une augmentation générale pour tous
- Une revalorisation importante des bas salaires (*fixer le mini à 2200 €*)
- Un budget de politique salariale qui permette des augmentations en rapport avec le versement des dividendes versés aux actionnaires (**+27% en 2013 et +124% sur les 3 dernières années**)
- L'équité de traitement entre les cadres et non-cadres pour les primes collectives (dont la part variable)
- L'intégration dans le salaire de base de la part variable
- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes
- Des promotions plus fréquentes et plus nombreuses permettant leur meilleure répartition
- Une plus grande liberté de pose de congés payés et RTT

## Le nouveau cadre légal



**Les nouvelles lois et nouveaux accords entérinés par certaines organisations syndicales** permettent, en fonction de la situation de l'entreprise, de pouvoir réduire la rémunération, de modifier les horaires et temps de travail (voir l'extrait de la Loi sur la Sécurisation de l'Emploi, encadré page suivante).

## Extrait de la Loi sur la Sécurisation de l'Emploi :

### **Préserver l'activité par des accords majoritaires de maintien de l'emploi :**

*Les accords de maintien de l'emploi constituent un nouvel outil à disposition des partenaires sociaux pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique dans les entreprises. Ainsi, l'employeur s'engage à préserver l'emploi et, en contrepartie, les salariés à faire des concessions temporaires qui peuvent porter sur leur durée de travail, les modalités d'organisation de leur temps de travail, ainsi que sur leur rémunération. **Ils gardent toutefois la possibilité, individuellement, d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. En cas de refus, leur licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.***

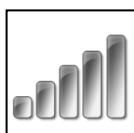
**Décodage :** aux salariés de faire encore les efforts pour une Gestion de l'Activité hasardeuse de la part de la Direction. Dans le cas de Thales, la Direction envisage de faire travailler moins lorsque l'activité n'est pas au rendez-vous et plus pendant les périodes de pics de charges.

## Une négociation déterminée par le rapport de forces

- Les NAO ne sont pas de réelles négociations car la Direction, en cas de désaccord, peut appliquer unilatéralement la politique salariale qu'elle a décidée.
- Pour se faire entendre, il faut un rapport de force. Ce rapport de force est possible et se construit avec la mobilisation de tous les salariés.



## Envoyer un message clair à la direction



Pour passer en force, la Direction applique toujours le même principe : **qui ne dit mot consent**. SUPPer conteste cette façon d'instrumentaliser ceux qui ne prennent pas publiquement position sur les NAO.

Il ne faudrait pas que l'absence de mobilisation soit interprétée par la Direction comme une acceptation de sa politique salariale ! C'est pourquoi, pour lui envoyer un message clair, **SUPPer appelle à la mobilisation de tous les salariés qui aspirent à une politique salariale motivante.**

# Agissons dès maintenant !