

Vous trouverez au dos de ce tract une copie du courrier envoyé à monsieur P. Caine vendredi 11 janvier 2019.

## POURQUOI CE COURRIER ?

De NAO en NAO le même scénario se déroule : une note de cadrage descend du Groupe vers les entités. Elle fixe les principes de la politique salariale, par exemple le calendrier, les budgets dédiés à certaines catégories, les méthodes d'évaluation, l'existence ou non d'une augmentation générale et le poids entre augmentation individuelle et générale, etc.

En dehors de budget bien particulier comme celui consacré à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, aucun chiffre n'y est précisé, ce qui peut laisser croire que les entités ont la main sur la négociation avec les partenaires sociaux. Rapidement dès les premiers chiffres annoncés par les directions des entités du Groupe, les salariés se rendent compte d'une uniformisation des augmentations à quelques dixièmes de pourcent près.

A force de réunions de négociations, la direction finit invariablement par lâcher qu'elle n'a pas mandat pour satisfaire nos revendications, que cela dépend du Groupe. Interpellé à Brest en avril 2018 par vos représentants SUPPer lors d'un mouvement déclenché en intersyndical, P. Caine avait répondu « *je ne suis pas responsable de la politique salariale, c'est M. Duhamel ici présent* ».

Ne voulant pas rejouer une partie de ping-pong, et n'ayant pas vu la note de cadrage pour 2019, SUPPer a décidé de s'adresser directement aux décideurs du Groupe.

## POURQUOI CETTE REVENDICATION GLOBALE A 5% ?

Quelques données publiques au périmètre mondial :

DONNEES GROUPE THALES						Variation	
Exercice comptable	2013	2014	2015	2016	2017	sur 4 ans	moyenne annuelle
Chiffre d'Affaires (M€)	12698	12974	14063	14885	15795	24,4%	
Résultat EBIT (M€)	1011	985	1216	1354	1543	52,6%	
Carnet de Commandes en fin d'année (M€)	24469	27285	32292	33530	31914	30,4%	
Masse salariale Groupe (M€)	5323	5456	5784	6025	6292	18,2%	
Effectifs Groupe consolidés en fin d'année	59467	61709	62194	64071	64860	9,1%	
CA par salarié (€)	213530	210245	226115	232320	243525	14,0%	3,5%
Variation sur 1 an		-1,5%	7,5%	2,7%	4,8%		
EBIT par salarié (€)	17001	15962	19552	21133	23790	39,9%	10,0%
Variation sur 1 an		-6,1%	22,5%	8,1%	12,6%		
Masse salariale/effectif (€)	89512	88415	92999	94036	97009	8,4%	2,1%
Variation sur 1 an		-1,2%	5,2%	1,1%	3,2%		

Trouvez-vous normal l'écart entre l'évolution des salaires et l'évolution des performances produites par les salariés ?

Et qu'en est-il de la rémunération des actionnaires ? Les dividendes 2017, versés en 2018, s'élèvent à 371,2 M€ soit 1/4 du résultat (EBIT).

Un budget de NAO à 5%, soit environ 1/4 du résultat, permet une répartition des richesses produites à la même hauteur que pour les actionnaires. Nous sommes encore loin de la répartition proposée par un autre Président « *1/3 pour les actionnaires, 1/3 pour les salariés, 1/3 pour l'investissement* » mais c'est un début.

Ce budget global est le véritable enjeu, ensuite sa déclinaison en modalités est du ressort de la négociation locale : plancher d'augmentation générale, plancher de 13<sup>ème</sup> mois, PVCO, taux cibles du BSO, budgets spécifiques, etc.

Nous n'oublions pas l'harmonisation des salaires entre les différents sites qui doit se traiter hors NAO, sans hypothéquer le budget NAO.

Le vendredi 11 janvier 2019

Au PDG de THALES GROUPE, Monsieur Patrice CAINE

**Copie à** M. D. TOURNADRE, DRH GROUPE THALES, M. P. GROISY, DRH THALES France, Les DRH des Entités THALES

Monsieur le Président,

Chaque année, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur la politique salariale, les Délégués Syndicaux **SUPPer** constatent que leurs interlocuteurs désignés par la direction de Thales disposent de marges de manœuvres insuffisantes pour répondre aux attentes des salariés.

Quand des Organisations Syndicales et **SUPPer** demandent pourquoi leurs interlocuteurs aux NAO (généralement les DRH des entités Thales) ne peuvent réviser à la hausse leurs propositions, ceux-ci répondent que la politique salariale est décidée au niveau du Groupe et qu'ils ne font qu'appliquer les directives reçues de leur hiérarchie au plus haut niveau du groupe Thales, qui à son tour soutient qu'elle délègue aux DRH des entités la responsabilité de la politique salariale comme vous l'avez-vous-même réaffirmé à BREST début 2018 devant les représentants du personnel locaux et les dirigeants de DMS.

Monsieur CAINE, une telle situation où les dirigeants locaux et centraux de Thales se renvoient ainsi la balle pour désigner le responsable de la politique salariale est parfaitement inacceptable et paralyse le dialogue social sur les NAO.


Aussi, afin de clarifier les rôles de chacun et permettre un dialogue constructif lors des NAO 2019, **SUPPer** considère que votre position de plus haute autorité de Thales fait de vous le premier responsable de la politique salariale. A ce titre, **SUPPer** vous considère comme l'interlocuteur privilégié pour négocier l'enveloppe globale attribuée aux augmentations de salaires du personnel Thales.

Sur ce point fondamental de la politique salariale, **SUPPer** tient à souligner que les excellents résultats que vous présentez à la presse et aux actionnaires ainsi que les nombreuses années de « modération salariale » auxquelles les salariés de Thales ont été soumis imposent et justifient un effort exceptionnel de votre part en 2019 sur les salaires. Cela mettra les salariés dans les meilleures dispositions pour relever les défis très ambitieux que vous leurs avez fixés.

Compte tenu de ce contexte, un budget global NAO 2019 de l'ordre de 5% montrerait à tous les salariés que votre considération pour eux équivaut celle que vous accordez aux actionnaires.

Cela permettrait d'approcher une répartition en 3 tiers du résultat de l'entreprise entre salariés, actionnaires et investissement.

Veuillez agréer Monsieur le Président, nos salutations distinguées.



Visa J. CHAMBRUN

Le président du syndicat SUPPer, Jean Chambrun

---

---

## FLASH INFO : PRIME « MACRON »

En attendant les modalités voici les grandes lignes de la décision du Groupe pour la France :

Salaire annuel	Montant de la prime	Nombre de salariés	
] ... , 20 300 € ]	650 €	2 012	
] 20 300 € , 30 000 € ]	500 €	1 372	
] 30 000 € , 40 000 € ]	400 €	6 263	
] 40 000 € , 44 000 € ]	350 €	2 468	
	soit	12 115 salariés	budget global 5 362 800 €

La répartition par catégorie est la suivante :

- 7 777 mensuels
- 2 010 alternants
- 1 141 IC pos I
- 1 187 IC pos II