

NAO Négociation Annuelles
Obligatoire

**Emplois menacés chez
THALES**

N°2-Mars 2020



Le Radariste



L'actu vue en rouge



**NEGOCIATION DES MINIMA HIERARCHIQUES
INGENIEURS ET CADRES 2020**

Plus d'info : <https://coord.cgthales.fr> et permanence au local CGT tous les mardis de 12H30 à 13H30

PRIME MACRON OU AUGMENTATION DES SALAIRES ?

Les 2, mon président, pourrait-on dire !

Mais ce n'est pas si simple.

Alors que des millions de personnes luttent pour s'opposer à la casse de notre système de retraite solidaire et que 70 % des salariés sont opposés à cette réforme, il serait incongru qu'un syndicat favorise le versement d'une prime venant inmanquablement baisser les sommes allouées aux politiques salariales Thales. En effet, cette prime est exonérée de toutes cotisations, et donc viendrait à nouveau réduire les recettes permettant le financement de nos retraites.

Nous pouvons affirmer que les **4 millions d'euros, consacrés par Thales à cette prime, se font par ponction sur le budget des NAO**, et que de ce fait, les salariés sont perdants, deux fois :

- La première, par une politique salariale et des mesures récurrentes inférieures à ce qui était possible.
- La deuxième, par l'exonération pour le salarié, mais surtout l'employeur, des cotisations à verser à la Sécurité Sociale et donc à nos retraites.

Par conséquent, la CGT Thales s'est concentrée jusqu'à ce jour sur deux axes :

- **Les NAO pour le juste paiement des qualifications des salariés.**
- **La lutte pour la défense et l'amélioration de nos systèmes de retraites.**

Aujourd'hui, notre action se poursuit, et bien que nous ne lâcherons pas sur ces sujets, le versement d'une prime est irrévocable, mais elle doit l'être en faveur des bas salaires jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale et totalement décorrélié de la politique salariale.

Le manque de mobilisation et de solidarité de l'ensemble des salariés de Thales LAS France a permis à la direction d'accorder un **budget global consacré à la politique salariale de 2,3% contre 2,8% en 2019.**

NAO 2019

Mensuel :

AI : 1,4%

AG : 1,1% avec un talon à **35€** (porté à **50€** appliqué aux salaires bruts mensuels jusqu'à 2300€).

13^e mois minimum : 2300€ des niveaux I à IV
: 2450€ pour les niveaux V

Ingénieurs & Cadres :

AI : 2,5%

Budget spécifique d'accompagnement des Promotions mobilités : 0,2% de la masse salariale des Ingénieurs et cadres.

NAO 2020

Mensuel :

AI : 1%

AG : 1% avec un talon de **32€**

13^e mois minimum : 2300€ des niveaux I à IV
: 2400€ pour le niveau V

Ingénieurs & Cadres :

AI : 2%

Budget spécifique d'accompagnement des Promotions mobilités : 0,2% de la masse salariale des Ingénieurs et cadres.

Emplois menacés :

Les salariés de Thales à Pont-Audemer toujours mobilisés



Mauvaise nouvelle sur le front de l'emploi à **Pont-Audemer (Eure)** : la direction du groupe **Thales** a annoncé ce mardi 21 janvier en « commission centrale d'anticipation » au quartier de la Défense à Paris son intention de **supprimer 220 emplois dans la filiale Thales DIS France; 70 postes à La Ciotat** et sur le site de Sophia Antipolis, dans les Alpes-Maritimes et **150 à Pont-Audemer** (qui compte actuellement 330 salariés).

Toutes ces suppressions d'emploi sont liées à l'activité **Mobile Connectivity Solutions (MCS)**, présentée comme « en difficulté à cause d'une décroissance plus rapide que prévue du marché de la carte SIM ». Or sur le site de Pont-Audemer, on fabrique exclusivement des **cartes SIM**.

« Le marché de la carte SIM, en stagnation aujourd'hui, sera en déclin à partir de 2023. Ces cartes seront en effet dématérialisées au profit de modules directement soudés au téléphone. L'Europe est dans le monde la région la plus en pointe en termes de dématérialisation des cartes SIM, or c'est à Pont-Audemer qu'on fabrique toutes les cartes SIM européenne. Tout cela est connu, et on avait donc pensé quand on a été racheté par Thales que ses dirigeants allaient anticiper une activité de transition, ce qu'on appelle aussi une activité de relais de croissance, pour le site de Pont-Audemer. » Résumé Philippe Somville, délégué syndical CFE-CGC, salarié sur le site de Pont-Audemer depuis 1993.

Il semble qu'il n'en est rien, puisque la direction a activé au contraire ce qu'elle appelle un processus de GEA, Gestion anticipée de l'emploi. Un GEA, c'est un plan destiné à supprimer des emplois ou/et à « réorienter » des salariés. Les GEA visent à privilégier des départs volontaires, à éviter des départs contraints et ne donnent en général pas lieu à des plans sociaux. **Thales, qui en est à son 15e GEA depuis 2006**, connaît bien cette procédure qui, arrivée à son terme et en cas de non-accord sur les départs volontaires, les propositions de mutations au sein du groupe ou/et de reconversion sur le bassin d'emploi, peut aboutir à des licenciements. Ce que craint Philippe Somville, d'autant plus que le site de Pont-Audemer cultive plusieurs particularités :

« Tout d'abord c'est un site géographiquement isolé puisque le plus proche appartenant au groupe **Thales se situe à Ymare**, à 70 km d'ici, en Seine-Maritime, indique Philippe Somville. Ils fabriquent là-bas des radars, ce qui est une activité très spécifique, et à ma connaissance ils n'ont pas prévu d'embaucher. D'autre part Pont-Audemer emploie assez peu de cadres (25) et une grande majorité (deux tiers) des opérateurs dont les salaires, un peu plus que le SMIC, n'incitent pas à la mobilité. »

Plus d'info : <https://coord.cgthales.fr> et permanence au local CGT tous les mardis de 12H30 à 13H30

NEGOCIATION

DES MINIMA HIERARCHIQUES INGENIEURS ET CADRES 2020 ENCADREMENT RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

LE 5 FEVRIER 2020

NEGOCIATION DES MINIMA HIERARCHIQUES INGENIEURS ET CADRES 2020

Cette réunion était la deuxième et dernière séance de négociation, qui plus est, elle a été expéditive.

C'est l'UIMM qui ouvre la danse en indiquant vouloir clore rapidement ce point. Elle rappelle sa première proposition de 1,1% de revalorisation des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres.

Ce pourcentage est jugé **trop faible** par les syndicats, ce qui amène le délégué général de l'UIMM au bout de quelques minutes à nous indiquer sans tergiverser qu'il a mandat pour 1,3 et que ce sera son ultime proposition. Il ne veut pas perdre de temps à tourner autour du pot.

- **FO accepte et signe sur table,**
- **La CFE-CGC donne un avis favorable et consulte son bureau pour la signature,**
- **La CGT et la CFDT affirment que ce n'est pas le niveau attendu et émettent un avis négatif tout en précisant qu'elles vont consulter leurs organisations avant décision.**

NEGOCIATION ENCADREMENT

Cette négociation dans la métallurgie se déroule en même temps qu'une négociation interprofessionnelle dont l'objet est de définir ce qu'est l'encadrement.

Pour la CGT, cette définition doit tenir compte du niveau de qualification, d'autonomie et de responsabilité.

La délégation CGT a donc demandé de suspendre la négociation de branche dans l'attente du résultat des discussions au niveau interprofessionnel.

L'UIMM et les autres organisations syndicales ont malgré tout poursuivi la négociation et considéré que **l'encadrement ne devrait dépendre que de la future classification du poste occupé**, classification négociée en 2017 et mise en réserve.

Le projet discuté se contente d'acter quelques dispositions qui ne sont même pas spécifiques à l'encadrement. Le texte a été mis en réserve avec l'accord des autres organisations syndicales.

NEGOCIATION RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

L'UIMM et les trois autres organisations syndicales ont acté la mise en réserve du texte relatif aux droits individuels, négociation arrêtée en novembre dernier.

Pour la CGT, cette mise en réserve est inacceptable tant le contenu du projet est régressif et sans innovation sociale : **suppression de la garantie d'emploi du salarié malade, moins de congés d'ancienneté, pas d'amélioration des congés enfants malades...**

La CGT invite les salariés à rester attentifs à la suite des négociations car rien n'est joué pour l'instant et **l'année 2020 sera décisive :**

-Négociation des rémunérations (salaires minima, primes, majoration du forfait jours...)

-Relecture globale de tous les thèmes déjà négociés depuis 2016.

C'est dire l'importance de la mobilisation de tous pour imposer à l'UIMM une convention collective nationale de haut niveau !