



TDMS Brest, le 5 avril 2022

NEGOCIATIONS : CHANGEMENT DE METHODE

Dans le cadre des NAO 2022, l'UNSA a décidé de mettre fin à sa participation à l'intersyndicale brestoise.
Pour autant, l'UNSA continue d'agir, pour obtenir de la Direction une juste redistribution envers les salariés.

✓ CONTEXTE

D'après la loi, les Négociations Annuelles Obligatoires sont constituées de plusieurs réunions entre la Direction d'une société et ses Organisations Syndicales Représentatives (OSR). Ces réunions doivent permettre la négociation du temps de travail (positionnement des RTTs collectifs et des jours de fermeture) et de la politique salariale pour l'année à venir.

La Direction de Thales DMS a organisé 6 réunions courant janvier / février avec les OSR : CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC et SUPPer.

Dans le même temps, la Direction du Groupe a organisé 3 réunions pour présenter sa lettre de cadrage aux 4 OSR du groupe (les mêmes ci-dessus sans SUPPer).

Malgré une lettre de cadrage 2022 un peu moins contraignante que celle de 2021, les salariés de toutes les sociétés du Groupe se sont sentis lésés par rapport aux bons résultats 2021 affichés par la Direction. L'absence de rétroactivité de la politique salariale au 1^{er} janvier, comme c'était l'usage chez Thales, et le budget de 3,5 %, en fait inaccessible du fait de ses critères d'attribution (voir encadré page suivante), ont justifié leur participation massive aux mouvements organisés sur tous les sites de Thales.

Répondant à la consigne de leur tête de pont niveau Groupe, les OSR des sociétés du Groupe ont boycotté les 3 dernières réunions de NAO. Dans le même temps, des intersyndicales ont été montées sur tous les sites de toutes les sociétés du Groupe pour organiser les mouvements que vous connaissez.

L'UNSA s'est associée à Brest, ainsi que dans d'autres sociétés, afin de donner du poids aux demandes des salariés. Votre action a conduit la Direction du Groupe à bouger ses positions et réduire la période de gel de la rétroactivité de la politique salariale à 3 mois.

✓ REUNIONS DE NAO chez Thales DMS

Concernant les NAO chez DMS, les OSR et l'UNSA ont vite compris que la Direction de Thales DMS n'avait aucune intention de sortir du champ de la lettre de cadrage. Cette lettre ne doit être qu'une base de négociation pour Thales DMS, ce qui permet une politique salariale au niveau société reflétant la réalité des résultats atteints et remontés au Groupe.

L'UNSA s'est fortement impliquée dans l'organisation des mouvements de revendication des salariés, avant d'apprendre que la consigne de boycott systématique des NAO demandé par les OSR du Groupe serait étendue à toutes les réunions d'instances (CSE, CSSCT, CSE-C, CSSCT-C, CAEF, etc.), exceptés les CSSCT traitant de la santé et de la sécurité des salariés.

✓ STOP AU BOYCOTT

L'UNSA a accepté un temps de contribuer au bras de fer engagé avec les Directions du groupe et de Thales DMS, pour maintenir la force de cohésion de l'intersyndicale.

Dans le même temps, l'UNSA a souhaité maintenir sa participation aux instances comme les CSE et CSSCT, en demandant que soient traités les sujets concernant directement le travail quotidien des salariés.

L'UNSA s'est expliquée à plusieurs reprises auprès des autres Organisations Syndicales de Brest contre le boycott, insistant maintes et maintes fois pour ramener les OSR autour de la table des négociations. L'UNSA considère que les mouvements constituent un appui précieux à l'action des OSR en négociation avec la direction, à condition que ces réunions de négociations ne soient pas boycottées.

L'UNSA, syndicat autonome, ne peut cautionner un fonctionnement syndical hiérarchisé dans lequel les décisions sont prises de tout en haut, par les inter-centres des OSR du Groupe, sans même consulter les OS locales et les salariés qui s'investissent dans les mouvements sur le terrain.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA, ne peut que se désolidariser aujourd'hui de l'intersyndicale afin de garder toute sa liberté de défendre les salariés selon ses valeurs et ses méthodes propres.

✓ POUR AUTANT TOUT N'EST PAS FINI

Dans cette logique, l'UNSA témoignera de votre indignation auprès de la Direction et lui relatera vos demandes d'une redistribution équitable des excellents bénéfices de la société en 2021, surtout dans un contexte d'inflation galopante en ce début d'année 2022 .

L'UNSA utilisera toujours tous les moyens dont elle dispose pour vous faire entendre, et dans la situation présente, proposer des axes nouveaux de sortie de crise par le biais d'une discussion constructive.

ASSIGNATION EN JUSTICE

Afin de permettre de renouer le dialogue social et de ne pas ternir l'image de marque de Thales, l'UNSA demande le retrait des procédures pénales engagées par la Direction contre les salariés grévistes.

Dans cette période anxiogène après plus de 2 années de pandémie et sur fond de crise Ukrainienne, la Direction doit se montrer exemplaire et faire le nécessaire pour soigner le climat social, à l'image d'autres grands groupes industriels.

3,65% DE POLITIQUE SALARIALE ? VRAIMENT ?

La Direction mélange les budgets spécifiques et les augmentations salariales.

Mais les salariés savent encore compter !

Quand la Direction annonce un budget de politique salariales de 3,65% pour 2022, ce n'est pas un budget annuel, mais tout au plus un budget sur 9 mois du fait de la non rétroactivité.

3,5% de budget global dont environ 0,3% dédié aux promotions sur 9 mois = $(3,5 - 0,3) * 9/12 = 2,4$

Hors promotion, le budget d'augmentation est donc seulement **de 2,4 % !**

De plus, les 0,15% de mesures spécifiques ne sont pas accessibles à tous, et n'ont même pas l'obligation d'être utilisés !

Les résultats financiers que la Direction annonce pour 2021 sont exceptionnels. Aujourd'hui, l'UNSA demande à la Direction un effort pour mettre les salariés à l'abri de la situation désastreuse de perte de pouvoir d'achat.

Voici les revendications que l'UNSA a adressé à la Direction :

- ✓ 5% de budget global d'augmentation,
- ✓ Retour de la rétroactivité des augmentations au 1er janvier dès 2022,
- ✓ Retour de l'usage du minimum salarial 3% supérieur au minimum conventionnel de la Métallurgie,
- ✓ Aucun critère de sélectivité sur la distribution des augmentations individuelles,
- ✓ Une prime exceptionnelle liée aux nombreuses commandes (notamment les contrats KHEOPS, BALZAC et Rafale EAU) et à la réalisation du chiffre d'affaire malgré le contexte sanitaire et économique en 2021.



L'UNSA est un syndicat AUTONOME, les décisions sont prises par les membres UNSA du site et ne sont pas imposées par des bureaux centraux.

Rejoignez notre équipe pour faire entendre votre voix.

Vos points de contact UNSA : Frédéric CADIER, Bernard POIRIER, Patrick VENTER (Délégués Syndicaux) et vos élu(e)s (coordonnées détaillées dans les panneaux UNSA)

