

Salarié(e)s

Thales Air Systems, histoire d'une lutte gagnante

Episode 1 : La direction financière décide de faire des économies

Dans une note du 3 mai diffusée aux salariés le 12 juin, la direction de Thales décide unilatéralement de ne plus appliquer la convention signée en 1989 et décrète pour les missions France, la suppression du forfait Thales (supérieur de 37€ au forfait URSSAF) et le passage au frais réel, la suppression de la majoration de 10% pour les missions de moins de 30 jours et enfin des barèmes étrangers revus à la baisse dans 21 pays. Sans explication.

Les Délégués Syndicaux Centraux CGT alertent alors le DRH et lui demande de suspendre ces nouvelles règles. Réponse : la direction est « contrainte de changer les règles à cause de l'URSSAF ». Mensonge. Elle aurait pu faire le choix de maintenir les forfaits Thales et payer des cotisations sociales.

Episode 2 : La CGT et les salariés entrent en conflit

La CGT et Sud réagissent en communiquant par tract, en interpellant la direction et l'inspection du travail. Une pétition lancée sur les 4 sites récolte 700 signatures. Beaucoup de salariés non concernés par les déplacements professionnels signent par solidarité et certains refusent de partir en mission pour protester contre l'attitude autoritaire de la direction. Avec les conséquences importantes sur les affaires en cours et sur l'image de Thales en général.

Episode 3 : La direction lâche du lest

Une semaine plus tard, les salariés refusent toujours de partir en mission. La direction du groupe annonce oralement, de nouvelles mesures : la mise en place d'une « prime de mission opérationnelle » journalière de 42€, réservée aux missions récurrentes, et, pour les missions à l'étranger, le retour de la majoration de 10% pour les 30 premiers jours, mais avec des barèmes qui restent inchangés.

Episode 4 : les salariés enfin entendus

Suite à l'absence de réponse écrite, les salariés continuent leur « grève des missions » et grâce à l'insistance des DSC, la direction finit par répondre après 6 semaines de conflit, aux dernières revendications non satisfaites. Avec des mesures spécifiques comme une prime de mission sur la paie de 49,56€ par nuitée pour les salariés

-donc cotisable et imposable- la suppression du critère de mission récurrente et pour les missions à l'étranger, les barèmes de 7 pays européens remontés au montant 2016.

Morale de l'histoire : la lutte paye (à certaines conditions)

Dès le début, la CGT n'a jamais voulu entraver le bon déroulement des affaires, mais plutôt veiller à la défense des conditions de déplacement, aux salaires et à trouver des modalités pour compenser financièrement l'éloignement du salarié et l'impact sur sa vie privée.

La forte mobilisation des salariés de toutes catégories professionnelles et de tous âges a permis de maintenir cet acquis historique face à une direction autoritaire. Et ce alors que les finances de Thales sont au beau fixe.

La CGT a également soigné sa communication en direction des salariés : 4 tracts en un mois, le site internet, le terrain ou les mails. Ils ont été informés des avancées en temps réel pour maintenir la mobilisation et aboutir à la satisfaction des revendications. Une attention qui a remporté l'adhésion des salariés. Mais cette victoire est fragile. Toutes ces mesures peuvent être remises en cause dès le 1er janvier 2018. La négociation qui doit s'engager fin 2017 sera l'occasion d'étendre ces victoires au niveau du groupe comme c'est le cas pour Thales Optronique qui, au moment où nous rédigeons cet article, accède à la demande du syndicat CGT local d'appliquer les mêmes mesures.

Alain Dervieux, Conseiller fédéral