

POLITIQUE SALARIALE 2018 : Une opportunité pour harmoniser vers le haut !

Vélizy, le 15 janvier 2018

En ce début d'année, les négociations salariales - temps de travail ont débuté dans les sociétés Thales. Au niveau national, sur les 10 dernières années, le retard pris par les salaires minimum conventionnels comparés au SMIC est d'environ 10%.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2018, via la baisse des cotisations patronales et salariales, le salaire net va légèrement augmenter mais ceci au détriment du salaire socialisé concernant la Sécurité Sociale, le chômage ou encore les retraites. A cela, va se rajouter la pression patronale concernant la politique salariale 2018 en expliquant que du fait de cette augmentation du salaire net, il ne faut pas revendiquer des mesures supplémentaires.

L'objectif du patronat est de gagner sur les deux tableaux :

- une baisse des cotisations patronales,
- des mesures salariales réduites au maximum.

Une politique salariale reconnaissant les savoir-faire et qualifications de tous :

Le Groupe, après négociation, dans sa note de cadrage, déclare que « **la politique salariale reconnaît l'engagement, les qualifications et savoir-faire**, ainsi que les efforts **de chaque collaborateur** ».

La CGT Thales propose de passer du système actuel de politique salariale injuste, complexe, et démotivant à un système lisible, cohérent et moderne. Il serait basé sur une grille unique pour tous les salariés, porté par la CGT, via le projet complet de reconnaissance des qualifications, savoirs et savoir-faire des salariés, lors des négociations nationales au niveau de la métallurgie sur les conventions collectives.

Une politique salariale cohérente pour tout le Groupe :

La réorganisation du Groupe, en cours, touche directement plus de 17000 salariés. Ces fusions de sociétés vont donner lieu à des négociations afin d'harmoniser les statuts collectifs pour tous ces salariés. Il sera notamment nécessaire de traiter la très grande dispersion des salaires, à métier, diplôme et temps de travail équivalent. La



politique salariale 2018 doit donc être un tremplin et une opportunité pour enfin harmoniser les salaires dans tout le Groupe. La direction le répète à longueur de discours « One team, One Thales » mais alors pourquoi cela ne se traduirait pas aussi au niveau des salaires ? Pourquoi ne pas passer enfin des paroles aux actes ?

Cela aurait aussi l'avantage de simplifier la mobilité interne dans le Groupe, en supprimant les freins liés aux écarts de salaires entre sociétés ou établissements.

Les propositions CGT pour une politique salariale innovante :

Pour mettre en place ce projet de grille de salaires, nous proposons :

- De mettre en place un budget spécifique d'harmonisation des salaires
- De prévoir un plan sur plusieurs années (3 ou 4 ans) pour atteindre l'objectif d'une grille de salaires pour tous les salariés du Groupe, de l'ouvrier à l'ingénieur, reconnaissant les qualifications et savoir-faire des salariés.



**En cette année charnière de changements,
soyons tous acteurs de ces négociations salariales.
La situation financière du Groupe est excellente, tous les voyants sont au vert.
Les ambitions de Thales doivent aussi se traduire dans la politique salariale
vers ceux qui créent justement toute la richesse du Groupe.**

Revendications de la CGT de Thales LAS France

pour les négociations salariales

Rungis, le 22/1/2018

Remarques sur les bilans NAO :

- Grande incohérence dans les données fournies et les niveaux de détail
- Il manque des données de synthèse LAS 2017 pour avancer dans les négos actuelles : moyennes, mini, max par classification et masse salariale LAS
- Pour le bilan 2018 :
 - harmoniser les bilans avec des données par établissement
 - donner des statistiques selon la décomposition des classifications de la métallurgie
 - salaires mini, médian, moyen, max, 5 et 95 centile par niveau de classification et par CSP

1. Budget global de 5% hors budgets spécifiques avec :

- AG pour tous de 3.5% avec talon de 100€ permettant de reconnaître l'accroissement de la qualification des salariés, de redistribuer les gains de compétitivité, de fidéliser les salariés et conserver la cohésion des collectifs de travail
- AI de 1.5% permettant de reconnaître les performances individuelles
- Garantie de salaires > Minima + 20% (pour mensuels et cadres)
- Plancher sur le 13ème mois des mensuels de 2800€ (y compris les apprentis et alternants)

2. Budgets spécifiques :

- Budget exceptionnel de rattrapage des salaires, éventuellement pluri-annuel, pour les établissements au bas de la fourchette ; ces mesures feront l'objet d'un bilan dédié détaillé pour avoir la visibilité sur l'affectation du budget ; impossibilité de chiffrer ce budget par manque de données fournies (voir remarque sur les bilans)
- pour les promotions de 0.2% (de la masse globale) pour éviter que les promotions soient prises dans l'enveloppe du service et donc sur les collègues
- égalité F/H de 0.2% (de la masse globale) en privilégiant les promotions des femmes pour détruire les plafonds de verre (niveau 395 chez techniciens et administratifs, niveau 3B pour les cadres) et aussi pour indemniser le préjudice du retard de la carrière
- Budget de 0.3% (de la masse de la population) pour des rattrapages de carrière chez les jeunes de moins de 35 ans pour compenser les écarts liés à l'embauche à cause de la catégorie de l'école ou des salaires mal négociés

3. Autres mesures

- Intégration progressive de la Rémunération Variable dans le salaire de base pour les cadres
- Journée de solidarité (Lundi de Pentecôte) chômée et payée
- Incitations financières pour des transports plus respectueux de l'environnement
 - pass navigo à 100%
 - prime vélo ou covoiturage, ...
 - Installation de bornes de recharges pour les voitures électriques sur tous les sites