



NAO 2019, LA CGT LAS FRANCE VOUS INFORME ET REVENDIQUE

Rungis, le 28 janvier 2019

Note de cadrage Groupe de la politique salariale 2019 :

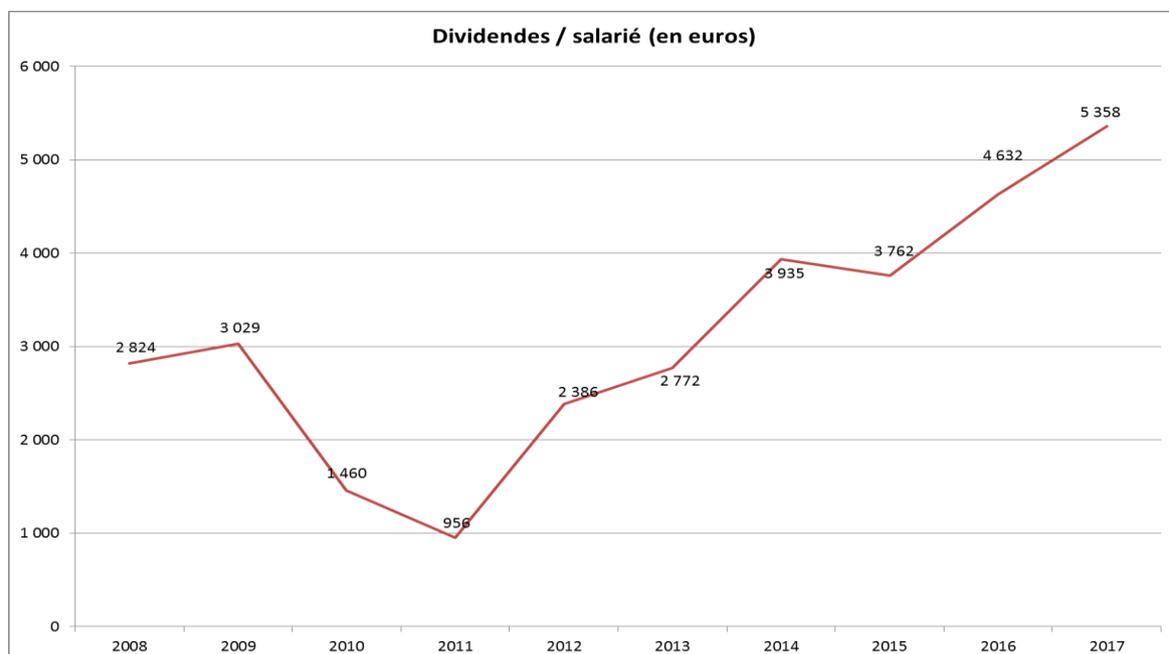
Partant de la note de 2018 nous avons notamment obtenu des avancées sur les points suivants :

- **Budgets spécifiques égalité professionnelle femme/homme :** Nous avons insisté sur la nécessité de remettre dans la boucle les commissions égalité des établissements et sociétés, avant l'application des mesures, pour préparer les 2 budgets spécifiques (0,05% pour l'égalité salariale et 0,1% de la masse salariale globale pour l'évolution de carrière) qui seront déployés en juin (pour plus de visibilité) dans toutes les sociétés du Groupe. Ce point est rétroactif au 1^{er} janvier 2019.
- **Respect des minima conventionnels :** Nous avons également défendu le respect des minima de la métallurgie (les salaires planchers dans chaque coefficient des mensuels ou des ingénieurs et cadres) de manière à ce que ceux-ci soient respectés dans toutes les sociétés du Groupe. **La grande nouveauté de cette note est l'engagement de régulariser si nécessaire les salaires de base au salaire minimum hiérarchique + 3 %, sauf modalités de société plus favorables.** Cette régularisation devra être réalisée dès sa publication et prendra effet au 1er janvier 2019 avant déploiement de la politique salariale en mars 2019. Pour la CGT, la part variable pour les ingénieurs et cadres et le 13^{ème} mois pour les mensuels doit être exclu du salaire annuel pour vérifier le respect de ces minima hiérarchiques.
- **13^{ème} mois des apprentis :** Nous avons à nouveau insisté sur la nécessité de préciser que, si des montants planchers pour le 13^{ème} mois étaient négociés, ils devraient bénéficier aussi aux apprentis et alternants. Ce point n'est pas précisé dans la note de cadrage mais une consigne Groupe devrait être donnée aux DRH des sociétés pour application.
- **Entretiens Annuels d'Activité :** Nous avons fait préciser que l'EAA était un échange sur le travail réalisé au cours de l'année et non une évaluation de performance. Cela se traduit notamment par la disparition **fin 2019** des niveaux de maîtrises des différents axes (Savoir-faire, Impacts et contribution, Comportements professionnels). Afin de décorrélérer la tenue de ces EAA de la politique salariale, pour l'année 2020, le calendrier de réalisation des entretiens sera ouvert à l'ensemble des collaborateurs dès le mois de septembre 2019 pour une finalisation au 31 octobre 2019.
- **Part-variables :** Pour les sociétés qui ne sont pas encore aux taux cibles du Groupe, le plan de rattachement à ces taux cibles devra être finalisé dans les deux ans.

NOTRE ANALYSE CGT

Des résultats économiques toujours meilleurs au profit des actionnaires

En 2017, 349 M€ de dividendes versés (45% des bénéfices) soit **5358€ par salarié** de Thales dans le monde (documents de référence annuels de Thales)



DE L'ARGENT, IL Y EN A !!

Prime Gouvernementale exceptionnelle de fin d'année :

Suite à la directive gouvernementale sortie en début janvier la direction a décidé de verser cette prime exceptionnelle en fonction du salaire afin de bénéficier de la défiscalisation et désocialisation. La directive précise que cette mesure s'applique jusqu'à 3*SMIC et que les apprentis doivent être pris en compte.

La direction du Groupe a fait le choix d'une décision unilatérale de l'employeur au niveau du Groupe, identique dans toutes les sociétés. Cette prime sera versée avec la paie de janvier, payée début février aux salariés Thales inscrits aux effectifs, apprentis et CDD inclus.

Le montant de la prime sera fonction du salaire brut annuel en tenant compte du 13^{ème} mois pour les mensuels mais pas de la prime d'ancienneté et en tenant compte des part-variables pour ceux qui en touchent, principalement les ingénieurs et cadres.

Le montant de la prime sera déterminé suivant 4 tranches de salaire brut annuel :

- < 20 300 € de salaire annuel : **650€** concernant 2012 salariés
- 20 301 € < salaire annuel < 30 000 € : **500€** concernant 1372 salariés
- 30 001 € < salaire annuel < 40 000 € : **400€** concernant 6263 salariés
- 40 001 € < salaire annuel < 44 000 € : **350€** concernant 2468 salariés

Au total: 12115 salariés toucheront cette prime (7777 mensuels, 2010 alternants, 1141 ingénieurs et cadres Position I et 1187 ingénieurs et cadres Position II), pour un budget global de 5 362 800 €.



Cette prime, nous pouvons le regretter, est non imposable et sans cotisations sociales, ce qui crée non seulement une perte de droits pour les salariés, mais aussi un manque pour notre système de protection social et nos services publics et va donc à l'encontre de la solidarité envers les plus démunis. La CGT Thales avait revendiqué une mesure générale d'augmentation des salaires, hors politique salariale, permettant d'être responsable socialement.

Revendications salariales CGT THALES LAS France

NE DEVONS NOUS PAS ÊTRE AU MOINS AUSSI AMBITIEUX QUE LES ACTIONNAIRES ?

- Augmentations Générales pour tous les salariés de 5% avec talon de 150€
- Budget d'Augmentations Individuelles de 1.5% de la masse salariale
- Pour les mensuels, yc apprentis, mini pour le 13ème mois de 2800€ (salaire moyen)
- Pour les I/C, intégration de la part-variable dans le salaire de base
- Application réelle du budget de 0.15% prévu par le Groupe pour corriger les inégalités F/H
- Salaires de base au-dessus des minima de la métallurgie +15% pour les mensuels et pour les cadres, dès 2019
- 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 lors de l'embauche
- Budget exceptionnel de rattrapage des salaires, éventuellement pluriannuel, 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
- Budget dédié aux promotions de 0.2% de la masse salariale globale
- Incitations pour des transports plus respectueux de l'environnement : Prime ou indemnités kilométriques pour vélo ou véhicules électriques ou covoiturage, abonnement transport pris en charge à 100%, installation de bornes de recharge gratuites sur tous les sites

