

### 1.3 NAO

Pour continuer avec les histoires d'argent ! Comme vous le savez les NAO ont débuté dans Thales au début de l'année, en commençant par « la lettre de cadrage » dont vous avez pu prendre connaissance lors de nos publications et tractage du mois dernier.

Nous vous présentons ci-dessous les revendications que la CGT a porté auprès de la direction Jeudi Dernier.

Cette réunion avait pour objet d'émettre les revendications syndicales auprès de la direction, ce que nous avons fait.

## **Demandes CGT pour la politique salariale LAS 2021**



*La CGT a défini ses revendications en contestant fortement la note de cadrage Groupe que nous jugeons inacceptable, et aussi en prenant en compte la situation du pouvoir d'achat en France et la forte baisse annoncée de la part variable des cadres malgré les très bons résultats économiques de Thales LAS (9.4% de rentabilité).*

### Nous demandons :

- ⇒ Une meilleure répartition des richesses par une politique salariale ambitieuse avec une vraie solidarité de l'actionnaire à l'ouvrier
- ⇒ Que la limite donnée dans la note de cadrage du groupe à 1,5% ne soit pas prise comme un maximum et que les mesures salariales soient appliquées au 1er Janvier.

*Une politique salariale ambitieuse permettra de maintenir l'attractivité de Thales LAS et aussi de reconnaître les efforts fournis par les salariés dans la situation difficile de 2020.*

### Les mesures demandées par la CGT de LAS sont :



#### 1. Budget global de 3% hors budgets spécifiques avec :

- Augmentation Générales pour tous de 2% avec talon de 50€
- Budget d'Augmentations Individuelles de 1% de la masse salariale
- Intégration de la part-variable des I/C au taux cible dans le salaire de base et à défaut garantie d'une part-variable globale supérieure à 90% du taux cible
- Plancher sur le 13ème mois des mensuels de 2500€ (y compris les apprentis et alternants)

## 2. Budgets spécifiques :

- Salaires de base +15% au-dessus des minimas conventionnels de la métallurgie pour tous les salariés
- Budget exceptionnel de rattrapage des salaires pour les établissements au bas de la fourchette
- Engagement de la direction de dépenser l'intégralité du budget de 0.15% prévu par le Groupe pour corriger les inégalités F/H
- Budget de 0.3% (de la masse de la population) pour des rattrapages de carrière chez les jeunes de moins de 32 ans pour compenser les écarts lors de l'embauche
- Budget dédié aux promotions et mobilité de 0.2% de la masse salariale globale pour éviter que les promotions soient prises dans l'enveloppe du service et donc sur les collègues

## 3. Autres mesures :

- Paiement intégral de la journée de solidarité
- Restitution sous forme de tickets restaurant de la participation employeur à la restauration pour les jours en télétravail



- Incitations financières pour des transports plus respectueux de l'environnement :

- ⇒ Abonnement transport pris en charge à 100%
- ⇒ Indemnité kilométrique pour les vélos et le covoiturage comme prévu par la loi (Forfait de mobilité durable)
- ⇒ Installation de bornes de recharge gratuites pour les voitures électriques sur tous les sites

A titre de comparaison, les autres organisations ont présenté à peu de chose près les mêmes revendications.

- ⇒ Tous les syndicats se sont montrés hostiles au cadrage avec un plafonnement préétabli du budget

Considérant les résultats de Thales et Thales LAS, il paraît juste et respectueux de valoriser cette année aussi les salariés.

Ces résultats sont le fruit du travail de tous et de l'implication de chacun à affronter la crise sanitaire pour permettre la continuité des activités.

- ⇒ Vous seriez bien tenté de vous sentir privilégié par rapport à l'extérieur, ce qui n'est pas faux, mais c'est aussi la force du groupe. Il n'est pas donc pas honnête de vous pénaliser au titre que d'autres entreprises ont des difficultés.

**QUEL EST NOTRE  
POINT COMMUN ?**



DEVINETTE DU JOUR.COM

**Thales est une multinationale qui se doit de montrer l'exemple !**