

POLITIQUE SALARIALE 2017 : « ANNEE REMARQUABLE ? »

LE CONTEXTE :

Il est simple : Thales est rentable, en croissance, tient ses objectifs et fait même mieux. L'année 2015 a été exceptionnelle et 2016 est une très bonne année en terme de résultat. Les perspectives sur les trois prochaines années sont très bonnes, à plus de 5% de croissance par an. Bref tous les voyants sont au vert !

Vous l'aurez donc compris, l'argument économique ou de compétitivité ne peut être un prétexte à une politique salariale, elle, en décroissance !

Vélizy, le 24 janvier 2017



L'ETAT DES LIEUX DES NEGOCIATIONS :

Les négociations avancent dans toutes les filiales, le constat est le même partout :

- Ayant démarré les NAO tardivement, les directions veulent aller très vite, ne laissant globalement qu'une dizaine de jours entre leur premières propositions et leur stratégie de les clôturer début février. Ce rythme forcé ne facilite pas la démocratie sociale dans l'entreprise et donc votre mobilisation.
- **Les politiques salariales**, dans toutes les sociétés du Groupe, sont nettement en retrait par rapport aux années précédentes, allant **globalement de 1,5% à 2%**.

LES REPERES REVENDICATIFS CGT :

En premier lieu et comme axe principal, la CGT revendique **la reconstruction d'un modèle de classification avec des seuils d'accès et des salaires minimums, de l'ouvrier à l'ingénieur. Celle-ci permettra la reconnaissance d'un salaire lié à la qualification et l'expérience du salarié et non du poste de travail, permettant à tous une réelle évolution de carrière, sans barrière catégorielle infranchissable. Cette grille doit permettre d'arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5 avec un salaire d'entré à 2 000 € et, au minimum, un doublement de son salaire (à euro constant) dans la carrière.** Vous pouvez retrouver notre proposition de modèle salariale sur notre site coord.cgthales.fr

Dans le but d'atteindre ces repères, la CGT Thales vous propose de revendiquer dans l'immédiat :

- Un budget d'augmentation de salaire de 5% de la masse salariale (MS), incluant des Augmentations Générales pour tous, ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs et cadres.
- L'arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans le salaire de base.
- Le règlement des discriminations et en particulier celles faites aux femmes en y consacrant 1 % (MS).
- Une réduction progressive du temps de travail vers une référence à 32 H, (qui se traduirait à terme pour les forfaits jours par un forfait à 192 jours), ceci en lien avec une charge de travail correspondant à ce temps de travail.

UNE NECESSAIRE MOBILISATION :

La situation du Groupe permet de conjuguer développement et progrès social pour tous. Les repères revendicatifs CGT proposés sont le juste retour de votre investissement dans votre travail, et ne sont pas utopistes, mais au contraire réalistes. Mais c'est uniquement en créant un rapport de force à la hauteur de vos ambitions et de vos besoins, en vous mobilisant sous la forme que vous choisirez, que la direction apportera une réponse à vos demandes.