

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.**