



REVENDEICATIONS CGT THALES dans le cadre de la politique salariale 2013

REUNION DE CADRAGE Groupe du 21 Janvier 2013

23 janvier 2013

Les plans successifs de rigueur mis en place ne font qu'enfoncer encore un peu plus la société civile dans la crise.

Les entreprises ont une grande part de responsabilité dans cet état de fait.

La pression, qu'elles mettent sur l'emploi et les salaires, est une des causes majeures de la situation vécue par les travailleurs, chômeurs, retraités en France, en Europe et dans le monde.

A Thales, nous venons de changer de PDG. La CGT du Groupe vous demande d'utiliser ce moment pour montrer concrètement une volonté de changement avec ce qui se faisait précédemment.

Nous vous rappelons les actions très fortes des salariés Thales ces dernières années exprimant leur désaccord aux mesures mises en œuvre.

Ce mécontentement demeure, il ne demande qu'à s'exprimer. Ce sont vos propositions qui seront déterminantes dans ce contexte.

Ci-après, vous trouverez les revendications définies par les syndicats CGT de Thales, elles reflètent les besoins exprimés par le personnel du Groupe tout en reprenant les exigences non satisfaites ces dernières années.

1/ Salaires et qualification

La CGT revendique, tout d'abord pour que les salariés puissent faire face à la crise, le maintien du pouvoir d'achat, avec comme repère l'évolution du PMSS et la redéfinition des grilles de salaires à Thales.

L'écart entre les salaires les plus bas et les plus hauts est totalement injuste et injustifié. La fourchette, aujourd'hui, serait de 1 à 25. Comment peut-on justifier cela alors qu'il est demandé à tous les salariés le même effort et le même investissement ?

La reconnaissance du travail, et donc de sa rémunération, doit rester dans des proportions acceptables pour tous, tout en permettant une réelle évolution de carrière.

Pour cela, il faut revaloriser conséquemment les bas salaires, mais également les seuils d'embauche de toutes les catégories professionnelles.

Dans ces conditions, il nous semble qu'une fourchette des salaires d'embauche de 1 à 5, avec un salaire minimum à 2 000 € est crédible et acceptable par la très grande majorité du personnel.

Le tableau ci-dessous, si vous l'appliquez, serait un signe fort dans la reconnaissance de la qualification. Il rendrait le Groupe plus fort car sa richesse ce sont les femmes et les hommes qui le composent.

Un Groupe, dont l'ambition est d'être leader mondial dans les hautes technologies, se doit d'avoir une politique salariale attractive qui valorise les savoir-faire et les compétences de son personnel.

C'est cette orientation que la CGT propose au travers des revendications suivantes.

Les seuils d'embauche :

- sans diplôme	:	2 000 €
- CAP / BEP (1,2x)	:	2 400 €
- BAC / BAC Pro (1,4x)	:	2 800 €
- BTS / DUT (1,6x)	:	3 200 €
- Ingénieurs / Cadres (2x)	:	4 000 €
- Doctorat (2,5x)	:	5 000 €

Chaque salarié doit bénéficier dans sa carrière, au minimum, du doublement de sa rémunération. En l'absence de garanties conventionnelles plus favorables, le temps passé entre deux promotions ne doit pas dépasser 5 années. De ce fait, c'est une grille de salaire de 1 à 10 qui existerait à Thales.

Nous sommes donc également pour l'instauration d'une seule grille de classification qui va de l'ouvrier à l'ingénieur.

Dans l'immédiat et pour arriver à ces mesures fondamentales, nous revendiquons :

- 5 % avec un plancher de 150 € en mesure salariale immédiate (hormis les salariés bénéficiant de rémunérations supérieures à 10 000 €).
- Salaire minimum hiérarchique à 115 % des mini conventionnels.
- Arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans les salaires.
- Règlement, dès cette année, de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes.
- Prime d'Ancienneté calculée sur le salaire de base et non pas sur le minimum hiérarchique.
- Respect des évolutions de carrière des débutants et en particulier des BAC+2 et I/C (comme affirmé dans les engagements Groupe en 2008 et 2009).
- Revalorisation conséquente des salaires des stagiaires et des apprentis.
- Réajustement au taux supérieur des salariés qui se retrouveraient hors grille (ouvriers) suite à l'accord ARRCO (article 2-4-2 et 2-4-3) du 20 décembre 2013. Les mesures liées à cet accord doivent se faire hors politique salariale.
- Mise en place d'un 13^{ème} mois pour tous les mensuels Thales (exemple : Thales Cryogénie n'en a pas).

Nous rappelons que la politique salariale est un élément fort de la reconnaissance du travail.

A ce titre, elle peut être source de souffrance au travail et de désengagement du personnel, voir un élément d'aggravation des risques psychosociaux ou, au contraire, de construction de la santé et d'efficacité du travail.

2/ Transport

Nous vous demandons d'ouvrir des négociations, dans les entreprises de Thales, pour la prise en charge du transport des salariés (primes, navettes, cars, ...).

3/ Jour de solidarité (Pentecôte)

On demande que cette journée soit maintenue fériée et que la contribution « Solidarité Autonomie » soit prise en charge par Thales.

4/ Temps de Travail

- Respect des horaires légaux et des plages de travail.
- Respect de la législation en matière de temps de travail : arrêt de l'écrêtage.
- Libre choix pour les salariés entre forfait horaire et forfait jour (là, où les deux forfaits existent).
- Réglementer le forfait jour : ne le permettre qu'à certaine population du management.
- Prise en compte de la décision de justice concernant les forfaits jours.
- Respect de la liberté individuelle des salariés dans l'utilisation de sa 5^{ème} semaine de congés payés.