

POLITIQUE SALARIALE THALES 2016 :

POSITION DU GROUPE ET

REPERES REVENDICATIFS CGT !

Vélizy, le 7 janvier 2016



Petit retour en arrière : En décembre dernier, se sont tenues les réunions de discussion Groupe portant sur la politique salariale. En ouverture de négociation, les organisations syndicales ont remis à la direction les pétitions « salaires », avec 7 200 signatures, puis une déclaration commune où nous rappelions notre demande de démarrer en urgence les discussions concernant la politique salariale Groupe, pour permettre aux NAO sociétés de se dérouler sereinement à partir de décembre 2015.

Votre soutien, à travers la pétition et la déclaration commune, a permis de recentrer et d'imposer à la direction d'ouvrir les discussions sur la note de cadrage Groupe, comme les années précédentes, ce qui ne semblait plus être une priorité pour la direction dans son calendrier social.

La note de cadrage, dans son introduction, félicite l'ensemble des salariés pour leur mobilisation et les efforts fournis, qui ont permis d'enregistrer une croissance du chiffre d'affaire, une première depuis 2011, et une très forte progression des prises de commandes. Ce succès est accompagné par une meilleure maîtrise dans l'exécution des programmes, avec un impact positif sur la profitabilité du Groupe. **Enfin des remerciements qui doivent maintenant se concrétiser par une politique salariale à la hauteur de nos besoins !** Toutefois, la direction avance tout de suite des arguments afin de modérer dans son ensemble les politiques salariales à venir dans nos sociétés, comme :

- La croissance durable de la profitabilité malgré un environnement économique « difficile »,
- un devoir de solidarité vis-à-vis des autres unités du Groupe,
- un objectif de maintien de l'emploi.



Comme quoi, même quand tout va bien, la direction a de grosses difficultés et n'envisage toujours pas de mieux partager les richesses créées, fruit de notre travail, et ceci malgré nos efforts permanents.

Les mesures :

La direction continue son individualisation des salaires, en s'attaquant au principe des augmentations générales pour les mensuels, en les différenciant en deux niveaux, avec :

- Niveau I à III : une AG supérieure à l'AI,
- Niveau IV à V3 bis : une AG qui pourra être inférieure à l'AI.

Ceci va à l'encontre des demandes, depuis plusieurs années, de toutes les organisations syndicales, d'une AG pour tous, y compris pour les ingénieurs et cadres.

La direction s'oriente aussi sur une accélération du calendrier dès 2017, en débutant les discussions au niveau du Groupe en novembre, afin d'entamer les négociations sociétés vers la première quinzaine de décembre, pour une mise en œuvre à fin janvier.

- Une nouveauté, la mise en place au 1^{er} juillet 2016 d'un budget spécifique pouvant aller jusqu'à 0,2% pour les jeunes de moins de 30 ans basé sur la bonne tenue des objectifs individuels fixés.
- Le budget de 0,1% consacré à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes est reconduit mais ne pourra être versé qu'en juin, pour ainsi l'éloigner de la politique salariale car ce sont deux choses distinctes.

Repères revendicatifs proposés par la CGT pour les NAO 2016 :

- ➔ la reconstruction d'une grille de salaires unique en fonction de la classification, pour revenir à un salaire lié à la qualification du salarié et non au poste de travail, permettant à tous une réelle évolution de carrière, sans barrière infranchissable. Cette grille doit permettre d'arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5 avec un salaire minimum à 2 000 € et, au minimum, un doublement de son salaire (à euro constant) et de sa qualification dans la carrière.

Afin d'arriver à cette grille de salaire unique, et dans l'immédiat, la CGT Thales propose aux salariés ces revendications :

- ➔ **5,0% d'Augmentation Générale pour tous avec la décomposition suivante :**
 - ✓ Prise en compte de l'augmentation du coût de la vie = **0,5 %**
 - ✓ Redistribution d'une partie des gains de productivité = **3,5 %** pour suivre l'évolution des dividendes toujours en croissance depuis 2009.
 - ✓ Rattrapage de 2015 sur les gains de productivité non redistribués = **1 %**.
- ➔ **2 % de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles et aux promotions.**
- ➔ **Garantir pour tous un salaire minimum de 115% des minima conventionnels. (référence mini annuel sur la feuille de paye).**
- ➔ **L'arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans les salaires de base.**
- ➔ **Le règlement, dès cette année, de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes.**
- ➔ **Une revalorisation conséquente des salaires des stagiaires et des apprentis.**
- ➔ **La prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base et non pas sur le minimum hiérarchique.**
- ➔ **La prise en charge de la journée de Solidarité par Thales.**



- Concernant le temps de travail : la CGT Thales fait sienne la proposition d'une réduction à 32 H par la CGT Confédérale et la soumet également aux salariés, ceci en lien avec une charge de travail correspondant à ce temps de travail.

Dès maintenant, les NAO vont débiter dans vos sociétés et comme chacun le sait, seul un vrai rapport de force, que nous devons créer et impulser ensemble, déterminera la politique salariale 2016.



N'attendons pas simplement que la direction nous attribue des mesures salariales qui correspondent à nos besoins, mais soyons acteurs et agissons tous ensemble, dès maintenant. Soyons offensifs et exigeons une meilleure répartition des gains de productivité et des richesses que nous créons.

Augmenter nos salaires, c'est aussi bon pour notre pouvoir d'achat, nos emplois, notre protection sociale et nos retraites.

Coordination CGT THALES

5, rue Marcel Dassault – Bâtiment Cartier – 78140 VELIZY