



Prime Gouvernementale exceptionnelle de fin d'année :

Suite à la directive gouvernementale sortie en début janvier la direction a décidé de verser cette prime exceptionnelle en fonction du salaire afin de bénéficier de la défiscalisation et désocialisation. La directive précise que cette mesure s'applique jusqu'à 3*SMIC et que les apprentis doivent être pris en compte.

La direction du Groupe a fait le choix d'une décision unilatérale de l'employeur au niveau du Groupe, identique dans toutes les sociétés. Cette prime sera versée avec la paie de janvier, payé début février aux salariés Thales inscrits aux effectifs, apprentis et CDD inclus.

Le montant de la prime sera fonction du salaire brut annuel en tenant compte du 13^{ème} mois pour les mensuels mais pas de la prime d'ancienneté et en tenant compte des part-variables pour ceux qui en touchent, principalement les ingénieurs et cadres.

Le montant de la prime sera déterminé suivant 4 tranches de salaire brut annuel :

- < 20 300 € de salaire annuel : **650€** concernant 2012 salariés
- 20 301 € < salaire annuel < 30 000 € : **500€** concernant 1372 salariés
- 30 001 € < salaire annuel < 40 000 € : **400€** concernant 6263 salariés
- 40 001 € < salaire annuel < 44 000 € : **350€** concernant 2468 salariés

Au total: 12115 salariés toucheront cette prime (7777 mensuels, 2010 alternants, 1141 ingénieurs et cadres Position I et 1187 ingénieurs et cadres Position II), pour un budget global de 5 362 800 €.



Cette prime, nous pouvons le regretter, est non imposable et sans cotisations sociales, ce qui crée non seulement une perte de droits pour les salariés, mais aussi un manque pour notre système de protection social et nos services publics et va donc à l'encontre de la solidarité auprès des plus démunies. La CGT Thales avait revendiqué une mesure générale d'augmentation des salaires, hors politique salariale, permettant d'être responsable socialement.

Note de cadrage Groupe de la politique salariale 2019 :

Partant de la note de 2018 nous avons notamment obtenue des avancées sur les points suivants :

- **Budgets spécifiques égalité professionnelle femme/homme :** Nous avons insisté sur la nécessité de remettre dans la boucle les commissions égalité femme/hommes établissements et sociétés, avant l'application des mesures, pour préparer les 2 budgets spécifiques (0,05% pour l'égalité salariale et 0,1% de la masse salariale globale pour l'évolution de carrière) qui seront déployés en juin, pour plus de visibilité, dans toutes les sociétés du Groupe. Ce point a été intégré dans cette note de cadrage.
- **Respect des minimas conventionnels :** Nous avons également défendu le respect des minimas conventionnels (les salaires minimum dans chaque coefficient, des mensuels et des ingénieurs et cadres) de manière à ce que ceux-ci soient respectés dans toutes les sociétés du Groupe. **La grande nouveauté de cette note est l'engagement de régulariser si nécessaire les salaires de base au salaire minimum hiérarchique + 3 %, sauf modalités de société plus favorables.** Cette régularisation devra être réalisée dès sa publication et prendra effet au 1er janvier 2019 avant déploiement de la politique salariale en mars 2019. Pour la CGT, la part variable pour les ingénieurs et cadres et le 13eme mois pour les mensuels doit être exclut du salaire annuel pour vérifier le respect de ces minimas hiérarchiques.

- **13ème mois des apprentis** : Nous avons à nouveau insisté sur la nécessité de préciser que, si des montants planchers pour le 13ème mois étaient négociées, ils devraient bénéficier aussi aux apprentis et alternants. Ce point n'est pas précisé dans la note de cadrage mais une consigne Groupe devrait être donnée aux DRH des sociétés pour application.
- **Entretiens Annuels d'Activité** : Nous avons fait préciser que l'EAA était un échange sur le travail réalisé au cours de l'année et non une évaluation de performance. Cela se traduit notamment par la disparition des niveaux de maîtrises des différents axes (Savoir-faire, Impacts et contribution, Comportements professionnels). Afin de décorréliser la tenue de ces EAA de la politique salariale, pour l'année 2020, le calendrier de réalisation des entretiens sera ouvert à l'ensemble des collaborateurs dès le mois de septembre 2019 pour une finalisation au 31 octobre 2019.
- **Part-variables** : Pour les sociétés qui ne sont pas encore au taux cible du Groupe, le plan de ralliement à ce taux cible devra être finalisé dans les deux ans.



Négociations salariales 2019, quelles sont vos revendications ?

La CGT interpelle les citoyens et salariés Thales à entrer dans le débat, en prenant la parole. Faites-vous entendre, soyez acteur et source de propositions. Ensemble, construisons nos cahiers de doléances, que nous porterons auprès des directions, à travers vos représentants, lors des négociations. Votre mobilisation et implication ne sera que bénéfique pour atteindre nos objectifs fixés collectivement, avec une réponse direction qui doit être adaptée à vos demandes.

Pour cela, La CGT vous soumet ses repères revendicatifs, afin de construire ensemble nos revendications :

- La mise en place d'une grille de salaires Groupe, de l'ouvrier à l'ingénieur, reconnaissant les qualifications et savoir-faire. A chaque niveau de notre grille est associé un salaire minimum garanti, partant à Thales d'un salaire minimum à 2000€ avec une amplitude de 1 à 5.
- Une évolution de carrière automatique à minima tous les 4 ans et un doublement à minima du salaire, à euro constant, sur la carrière.
- Des augmentations générales pour toutes les catégories, mensuels, ingénieurs et cadres.
- L'intégration de la part-variable des ingénieurs et cadres dans le salaire de base.
- La prise en charge par Thales de la journée « dite de solidarité ».



La politique salariale doit permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous mais également reconnaître les qualifications des salariés et permettre leurs évolutions de carrière. Pour cela il faut qu'elle soit ambitieuse pour toutes celles et ceux qui créent la richesse : vous. Pour plus de justice salariale, un meilleur partage de ces richesses, et des gains de productivité réalisés à la fois par les salariés Thales et tous nos sous-traitants, est nécessaire.

Mais alors, quelle enveloppe budgétaire pour une politique salariale de bon niveau au vue des excellents résultats, et de la bonne santé financière du Groupe qui confirme sa dynamique de croissance depuis de nombreuses années ?

Quand tous les voyants sont aux verts, que les dividendes ne cessent de croître, nous pouvons demander une politique salariale de haut niveau sans risque d'accidents de trésorerie dans les sociétés du Groupe.



**NE DEVONS NOUS PAS ETRE AU MOINS AUSSI AMBITIEUX
QUE LES ACTIONNAIRES ?**