

# POLITIQUE SALARIALE 2020 :

## Enfin des mesures justes, modernes et efficaces pour notre système de retraites ?

Courbevoie, le 13 janvier 2020

Les négociations sur la politique salariale viennent de débiter dans toutes les sociétés Thales. Economiquement, le Groupe se porte très bien et vise des records de profitabilité, même si certaines activités connaissent quelques baisses de charges, dues notamment à un manque d'anticipation stratégique des directions. **Le Groupe va bien, nous pouvons d'autant plus parler d'une réelle politique salariale à Thales, de ses enjeux et impacts.**

### Quels impacts sur nos retraites ?

Le sujet est évidemment d'actualité. La CGT vous informe sur nos propositions concrètes et chiffrées pour financer et améliorer notre système de retraite, basé sur des cotisations sociales et assis sur notre salaire. Parmi ces propositions nous pouvons citer :

- **L'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (en terme de salaire et d'évolution de carrière) rapporterait **6,5 Milliards d'€ par an à la sécurité sociale**. A Thales, il existe encore des problèmes d'égalités salariales mais surtout des problèmes d'évolution de carrières des femmes. Depuis une dizaine d'année, un budget spécifique (0,1%) a été mis en place pour corriger cette discrimination. Mais toutes ces années pour en arriver à bout (et ce n'est pas fini) créent un manque important de cotisations. C'est pourquoi, la CGT Thales revendique de régler une fois pour toute ces écarts entre les femmes et les hommes par le budget nécessaire, autour de 1% de la masse salariale.
- **Une très légère augmentation des cotisations, de l'ordre de 0,4%** assurerait le financement sur le long terme d'une retraite permettant à chacun de vivre décemment. Cette augmentation, répartie à 60/40 entre l'employeur et le salarié, permettrait d'assurer une retraite à 60 ans avec 75% du dernier salaire tout en validant les années d'études. Par exemple, pour un salaire de 2500€ bruts, cette augmentation représenterait pour le salarié 4€ par mois et pour l'employeur 6€. N'est-ce pas largement supportable et compensable pour nous par une politique salariale à la hauteur des enjeux ? De plus, une augmentation générale des salaires en France de 3,5% rapporterait 6,5 milliards d'euros de cotisations pour nos caisses. Alors qu'attendons-nous ?



### Et dans la métallurgie, que se passe-t-il ?

**Concernant les classifications**, l'UIMM (patronat de la Métallurgie) veut transformer radicalement l'existant. Aujourd'hui, votre classification est fonction de vos diplômes puis des qualifications acquises. Aucun retour en arrière n'est possible et pour certains niveaux d'entrée une évolution automatique de carrière est garantie. Demain, si le projet de l'UIMM devait trouver des signataires, la rupture à ces principes serait radicale car ce serait le poste de travail qui serait classé et non plus la personne. Le salarié prendrait la classification et le salaire du poste qui lui serait attribué par l'employeur. **Ainsi il n'y aurait plus de reconnaissance des diplômes, plus d'évolution automatique de carrière et un recul en matière de salaire et de classification deviendrait possible**

Voici une simulation de ce que pourrait être une carrière si ce projet devait passer.

#### Votre carrière avec le projet de l'UIMM :

Une évolution de carrière en dent de scie, tant au niveau de votre classification que de votre salaire, en fonction des postes, coté par la direction, que l'on voudra bien vous confier.





## Actuellement qu'est-ce que la qualification ?

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par :

- Un diplôme de l'Education nationale ou de l'Enseignement supérieur
- Une certification (formation diplômante)
- L'expérience et la formation professionnelle
- Les expériences de la vie privée (*système associatif, culturel, sportif, humanitaire,...*).

**LA QUALIFICATION  
APPARTIENT AU SALARIE ET  
S'ACCROIT TOUT AU LONG  
DE LA VIE**



## Mais quel projet vous soumet la CGT Thales ?

La CGT vous propose un système complet, basé sur 5 critères classant, permettant de hiérarchiser votre qualification sous forme de niveaux et de coefficients. C'est ce que l'on appelle la classification : la traduction de votre qualification sous forme d'une grille unique pour tous les salariés de la métallurgie, de l'ouvrier à l'ingénieur. Cette grille unique a l'avantage de faciliter la progression de carrière continue de tous les salariés, sans rupture, d'ouvrier à technicien, de technicien à cadre....

Ces 5 critères classants sont : la capacité à créer, à réaliser, à encadrer, à communiquer et l'autonomie. Chacun des 5 critères est décliné en 7 niveaux permettant de construire une grille complète.

Ce projet se base aussi sur les niveaux de qualification reconnus par l'éducation nationale, garant de l'équité et la cohésion globale, en associant des seuils d'accueils, point d'entrée minimum garanti dans notre grille, en fonction du niveau de diplôme reconnu par l'éducation nationale.

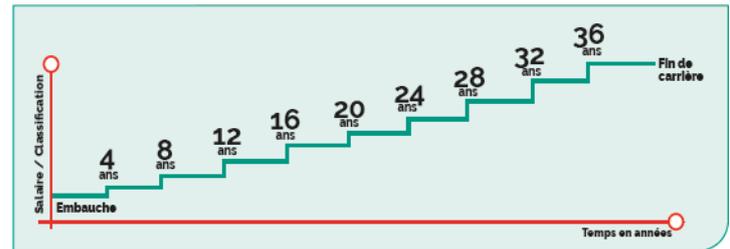
A chaque niveau et échelon de notre grille de classification est associé un salaire minimum garanti, partant d'un SMIC à 1800€ et avec une amplitude de 1 à 5 SMIC.



## Quels repères vous propose la CGT Thales ?

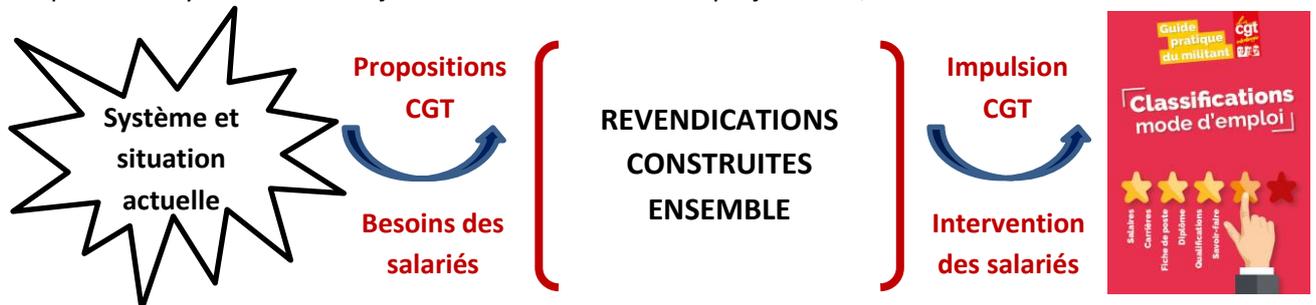
Le projet CGT propose :

- 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 ».



## Quelles revendications pour les NAO 2020 ?

La CGT Thales vous propose de construire ensemble vos revendications, partant de votre situation locale, pour passer du système actuel injuste et démotivant vers ce projet lisible, cohérent et moderne.



La CGT Thales appelle chaque salarié du Groupe à ne pas rester spectateur, à intervenir, à peser, à être un travailleur citoyen à part entière, et à s'emparer de ce projet qui vous est proposé.

Vos représentants du personnel CGT sont présents et disponibles pour discuter et débattre de ce que doit être la politique salariale 2020, et nos revendications à construire ensemble. 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.