



LES PRINCIPES DE LA POLITIQUE SALARIALE GROUPE 2021 :



Des discussions (et non des négociations) ont eu lieu au niveau du Groupe sur la « note d'application du cadrage de la politique salariale 2021 ». **Cette année, Thales mise sur « l'innovation » concernant les salaires des « Talents »** qui constituent, selon les propos de notre PDG dans ses vœux, la véritable valeur du Groupe et dont les efforts fournis par tous cette année ont été loués. **C'est donc pour cela que la direction nous demande, encore, de faire des efforts supplémentaires sur la politique salariale.** Est-ce pour compenser les 80 millions d'€ d'acomptes sur dividendes versés en décembre dernier, qui ont servi à rassurer les marchés financiers et les assurer que cette année Thales versera bien plus de 300 millions d'€ de dividendes à nos « chers » actionnaires ?

Ainsi cette année les salariés subiront double peine, comme vous pouvez le juger par vous-même :

- Une politique salariale modérée (pour ne pas dire contrainte du fait du coût du capital) **de 1,5% maximum** et fonction de la situation économique de chaque société.
- La politique salariale s'appliquera en juillet... **sans effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.**
- Pour compenser ce décalage, **la possibilité de négocier** par société pour les salariés mensuels une prime de 200€ maximum **et en fonction de la situation économique de chaque société.**
- La suppression de salaires minimum Thales à +3% par rapport aux minimum des conventions collectives.
- La prévision pour 2022, d'une politique salariale qui serait à hauteur de **2% maximum.**

Ah non, désolé, il ne s'agit pas simplement d'une double peine, mais bel et bien d'une triple peine... Et cette demi politique salariale, cette année, aura des conséquences sur le long terme...



LES POSITIONS SYNDICALES :

Lors de ces discussions sur cette note de cadrage Groupe, la CGT est intervenue sur les points suivants :

- L'application d'une **Augmentation Générale** pour tous les salariés, à hauteur de +2 % minimum.
- L'application d'un budget d'**Augmentations Individuelles** pour les promotions et évolutions de carrières
- L'intégration des Parts-Variables dans le salaire de base sur la base de la moyenne des années précédentes. Cette précarisation des salaires n'est pas acceptable et cette année de nombreux salariés verront leur rémunération diminuer du fait de la baisse de ces part-variables.
- Le refus catégorique du décalage au 1^{er} juillet 2021 de la mise en œuvre de la politique salariale sans effet rétroactif au 1^{er} janvier. Aucune raison ne justifie cette perte de 6 mois d'augmentation salariale.
- Le refus catégorique de la suppression du +3% sur les minimums hiérarchiques qui étaient garantis à Thales, d'autant plus que nous revendiquons depuis longtemps +5%.
- Pour nous, la politique salariale doit être solidaire et équitable entre toutes les sociétés du Groupe. « One team, One Thales » disait le slogan, cela doit aussi se traduire sur la politique salariale, et ce d'autant plus que **les augmentations de salaire ne sont pas une récompense mais sont, surtout, liée à la dérive des prix et la reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience.** En 2020, tous les salariés se sont adaptés de manière extraordinaire à une situation exceptionnelle et ont ainsi accrus leur qualification.



Quant aux autres organisations syndicales, la CFE-CGC a globalement soutenue nos positions, la CFDT et la CFTC ont surtout insisté pour que les cadres IIIC montrent l'exemple par une politique salariale nulle.



LE CONTEXTE :

La situation économique du Groupe justifie-t-elle de prendre autant de mesures d'économies pour notre entreprise ? Là encore, vous pouvez le juger par vous-même avec les prévisions publiées par le Groupe :

- Le chiffre d'affaire 2020 serait compris entre 16,5 et 17,2 Milliards d'€.
- Un Ebit (le résultat opérationnel) autour de 8% du chiffre d'affaires, représentant entre 1,3 et 1,4 milliard d'€.

Comme vous le voyez, malgré la situation exceptionnelle dû à la pandémie, les résultats de notre Groupe seront solides, largement positifs, de par la diversification de nos activités qui rend Thales résilient. Ne sommes-nous pas en réalité aptes à préparer l'avenir en investissant industriellement, en R&D ou encore dans les services partagés, mais aussi par une politique salariale à la hauteur des besoins et des qualifications des salariés, de ceux qui crée la richesse de notre Groupe ?

La situation économique du Groupe justifie-t-elle de faire peser sur les salariés tous les efforts ? Là encore, vous pouvez le juger par vous-même :

- Le Conseil d'Administration a décidé de verser en décembre dernier un acompte sur dividendes, représentant environ 80 millions d'€.
- La direction du Groupe décide que pour les salariés, la politique salariale sera modérée et que nous devons nous priver de la moitié de celle-ci, par le décalage à juillet.

Là encore, vous pouvez constater qu'il y a deux poids deux mesures. D'un côté, il faut rassurer les marchés financiers, chouchouter les actionnaires, et de l'autre, il faut demander encore plus d'efforts aux salariés, alors que beaucoup ont déjà été réalisés. Nous pouvons citer par exemple l'utilisation imposée des jours de congés, ou de RTT, l'activité partielle, le décalage du versement de la participation et de l'intéressement, ...

Est-ce toujours à ceux qui crée les richesses, les salariés, qu'il faut demander des efforts ? Le coût du capital ne devient-il pas trop important pour notre Groupe et sa pérennité ?



LES REPERES REVENDICATIFS CGT :

La CGT Thales vous propose les repères revendicatifs suivants :

- **L'instauration d'une grille de salaires unique pour tous les salariés**, en fonction de votre qualification, avec **un salaire minimum garanti**, partant d'un SMIC à 1 800€ et avec **une amplitude de 1 à 5 SMIC**. 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 ingénieur ou cadre....
- Un **Augmentation Générale** pour tous, mensuels comme ingénieurs et cadres, de 2% minimum.
- Un budget d'**Augmentations Individuelles** permettant d'assurer les promotions et évolutions de carrières.
- Une transparence globale sur les budgets utilisés, notamment les budgets d'égalité professionnelle Femmes/Hommes.
- L'intégration des Parts-Variables dans le salaire de base sur la base de la moyenne des années précédentes.
- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité ».
- La réduction du temps de travail (32 heures ou 200 jours pour les forfaits-jours), créatrice à la fois de qualité de vie au travail et d'emploi. De plus en plus de sociétés en France et à l'étranger l'ont déjà fait...



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. Vos représentants du personnel CGT sont présents et disponibles pour discuter et débattre de ce que devrait être la politique salariale 2021, construire ensemble nos revendications et les actions à mener pour les obtenir. Pour plus de justice salariale, un meilleur partage des richesses créées, et des gains de productivité réalisés à la fois par les salariés Thales et tous nos sous-traitants, une autre politique salariale 2021 est nécessaire.