



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FLASH INFO N°7

Négociation politique salariale : La Direction améliore sa proposition... ...vers un poussif 3% !

Bloquée par la consigne Groupe de ne pas pouvoir afficher 3% d'enveloppe salariale globale, voici la nouvelle proposition de la Direction d'AVS :

	Mensuel de I à V.1	V.2 à V.3 (hors ex-TED)	IC et V.3 ex-TED
	AG : 1,5% / AI : 1% Talon 38€ (salaire < 2533€) Talon sans impact sur l'AI (+ 0,06%)*	AG : 1,1% / AI : 1,4% Talon 32€ (salaire < 2900€) Talon sans impact sur l'AI (+ 0,027%)*	AI : 2,5%
Enveloppe promotion + Ajustement	0,2% + 0,1%		
Enveloppe égalité F/H	0,05% pourra être utilisé pour toute sorte d'inégalité		
Plafond de verre	0,1%		
Plancher 13ème mois	2500€(0,03%)*		
Autres (*) : représente le pourcentage de la masse salariale des niveaux concernés	<ul style="list-style-type: none"> - Salaire minimum au TGA 2019 + 3% (0,05%)* immédiat pour 165 IC et 3 mensuels (hors politique salariale) - Salaire minimum au TGA 2019 + 10% (10 mensuels) et +5% (318 IC) sur 2 ans et pour la moitié de ces 328 salarié.e.s dès 2019 - PVCO : ex-TAV : 525€; ex TTS : 275€; ex-TLCD : 754€ - Si AI pour les mensuels : 1% mini, AI IC : 1,2% mini (95% des IC) - Aucun salaire AVS inférieur à 2000€ 		

Nous considérons que la coordination intersyndicale et inter-sites, accompagnée de la menace de suspension de participation aux négociations d'entreprise, ont permis ces nouvelles avancées.

Même si nous ne pouvons pas exulter devant cette proposition, la CFDT reconnaît l'effort de la Direction, qui de par cette proposition satisfait une des revendications de la CFDT : annuler l'impact des talons sur l'enveloppe des augmentations individuelles des mensuels (qui défavorise plus particulièrement les bas salaires). La Direction accepte aussi la possibilité de redistribuer le montant du dispositif égalité F/H (0,05%) si ce budget n'était pas utilisé (seulement 2 cas en 2018), pour compléter le traitement d'autres inégalités chez les ingénieurs et cadres et les mensuels.

La calculatrice de la CFDT est formelle : l'addition de ces dispositifs complémentaires aboutit à une enveloppe globale au moins égale à 3% ! Ce montant est supérieur ou égal aux résultats des NAO dans beaucoup d'autres filiales Thales ou plus largement dans les entreprises du secteur aéronautique.

En conséquence, la CFDT décide de revenir à la table des négociations avec la Direction et continuera à agir pour l'ensemble des salariés. Concernant les salaires, la CFDT s'engage à suivre l'utilisation de tous ces budgets (et à les vérifier lors de la restitution du bilan de la politique salariale en 2020), ainsi que leur « juste » répartition entre tous les LR.

Collectif CFDT Thales AVS

Consultez notre site <http://www.cfdt-thales.com>

Ne pas jeter sur la voie publique

