

**Thales Communications & Security**

4, Avenue des Louvresses  
92622 Gennevilliers Cedex  
France  
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00  
Fax.+33 (0)1 41 30 35 57  
www.thalesgroup.com

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES  
EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2018**

**PROCES VERBAL DE DESACCORD**

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation portant sur les salaires effectifs s'est engagée :

**Entre :**

La Société **Thales Communications & Security S.A.S.** dont le siège social est situé 4, avenue des Louvresses, 92230 Gennevilliers, représentée par Madame Noëlle FICHET, Directrice du Développement Social, agissant par délégation du Président,

D'une part,

**Et :**

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la Société **Thales Communications & Security SAS** suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par

Mme Christine POLI  
MM. Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE

Le syndicat **CFE-CGC**, représenté par

MM. José CALZADO  
Dominique DOUX  
Daniel FOURMESTRAUX  
Patrick PIERROU

Le syndicat **CFTC**, représenté par

Mme Alice NGUYEN  
MM. Olivier BOUGOT  
Stéphane CADORET  
Jean-Pierre DEMARE  
Stéphane KHATTI

D'autre part.

*mf*  
*CP*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pour la Société Thales Communications & Security S.A.S. – Année 2018, a été engagée le 13 décembre 2017 par la présentation du bilan de la politique salariale mise en œuvre en 2017. Une deuxième réunion portant sur le temps de travail 2018, le rappel des principes généraux du Groupe sur la politique salariale 2018 et le recueil des propositions salariales des organisations syndicales s'est tenue le 11 janvier 2018. Ces réunions ont été suivies de trois autres réunions (le 22 janvier et les 2 et 15 février 2018) au cours desquelles la Direction de la Société Thales Communications & Security S.A.S. et les Organisations Syndicales Représentatives ont négocié sur les salaires effectifs pour l'année 2018. Le 15 février, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses dernières propositions et a fait le constat d'un désaccord sur les mesures proposées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du Travail, « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Le présent procès-verbal de désaccord est donc établi pour reprendre, au niveau de la Société Thales Communications & Security S.A.S, les propositions faites par la Direction à l'occasion de cette négociation. Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la politique salariale pour 2018 et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société.

### **ARTICLE 1 - MESURES SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2018 :**

Il est rappelé que l'ensemble des catégories de personnel pourra bénéficier d'une évolution des rémunérations en 2018.

En application des principes dégagés au niveau du Groupe THALES, la Direction de la Société Thales Communications & Security S.A.S a fait les ultimes propositions suivantes :

#### **1.1 - Personnel Mensuels :**

Pour le personnel **Mensuels de niveau I à V1** de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1,4% des salaires de base au 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec le bénéfice d'un talon de 38 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 0,9% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour le personnel **Mensuels de niveau V2 à V3** de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1% des salaires de base de ces personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec le bénéfice d'un talon de 32 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 1,3% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour les personnels mensuels non forfaitaires, il est attribué une prime variable collective basée sur trois indicateurs : le résultat d'exploitation, la trésorerie et la marge brute sur prises de commandes. Cette prime variable collective (augmentée de 30 € par rapport à 2018) sera versée en 2019.

- Pour les mensuels de niveau I à V1 : une prime d'un montant cible de 390 euros avec une variabilité de 0 à 585 euros ;
- Pour les mensuels de niveau V2 et V3 : une prime d'un montant cible de 540 euros avec une variabilité de 0 à 810 euros.

Cette prime variable collective est accordée aux mensuels non forfaitaires en CDI à la fin de l'année de référence, présents au moins 6 mois au cours de l'année de référence et présents ou inscrits à l'effectif au moment du versement de la prime.

Pour les mensuels forfaitaires de niveau V2 à V3, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 7 %.

En outre, l'ensemble des salariés mensuels ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficieront d'une allocation annuelle – telle que prévue par l'article 15 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 23 novembre 2006 – dont le montant ne sera pas inférieur à 2.450 euros bruts (pour une durée du travail effectif à temps plein). Il est précisé que cette mesure de plancher est non applicable aux contrats d'alternance.

## **1.2 – Personnel Ingénieurs & Cadres :**

### **1.2.1 – Augmentations individuelles :**

Pour le personnel **Ingénieurs et Cadres**, un budget de 2,3% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels est attribué au titre d'augmentations individuelles, ces dernières ayant pour finalité de reconnaître la contribution des salariés concernés mais aussi les situations de mobilité, de promotion ainsi que le cas échéant le traitement des disparités salariales Femmes/Hommes (0,05%).

Dans le cas de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1%.

### **1.2.2. - Rémunération Variable :**

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 7 et 8 correspondant le plus souvent aux positions I et II, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 8%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2017, versée en mars 2018 (10% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 8).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 9 correspondant le plus souvent à la position IIIA, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 10%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2017, versée en mars 2018 (12% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 9).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 10 correspondant le plus souvent à la position IIIB, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 12%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2017, versée en mars 2018 (15% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 10).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 11 correspondant le plus souvent à la position IIIC, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 20%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2017, versée en mars 2018.

### **1.3 – Mesures Complémentaires communes à toutes les catégories socio-professionnelles**

- **1.3.1 Budget spécifique Egalité Professionnelle Femmes / Hommes :**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un budget maximum de 0,1 % des salaires de base de la Société Thales Communications & Security S.A.S. sera attribué notamment pour le financement des actions de sensibilisation et de formation pour le soutien de la promotion des femmes.

Les modalités du déploiement de ce budget spécifique seront présentées lors de la tenue d'une Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

L'utilisation de ce budget sera arbitrée au niveau de la Société Thales Communications & Security S.A.S par la Direction des Ressources Humaines. Ce budget sera déployé en avril 2018 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- **1.3.2 Budget spécifique jeunes :**

En 2018, afin d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs de TCS âgés de 32 ans ou moins au 31 décembre 2017, un budget spécifique représentant 0,1% de la masse salariale de Thales Communications & Security S.A.S. sera déployé en mars 2018 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- **1.3.3 Minima conventionnel :**

La Direction prend l'engagement qu'aucune rémunération ne pourra être inférieure aux Minima Conventionnels Métallurgie, majorés de 5 %, sous réserve de la bonne tenue du poste en 2017.

### **1.4 – Budget Global**

Compte tenu de l'ensemble de ces mesures, la Direction de Thales Communications & Security S.A.S. propose pour 2018, un budget global de 2,5 %.

### **ARTICLE 2 – DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD :**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires auprès de l'unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers en 10 exemplaires originaux, le 1<sup>er</sup> mars 2018

Pour la Direction de la Société Thales Communications & Security ~~S.A.S.~~

~~Noëlle FICHET~~  
Directrice du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société

Le syndicat **CFDT**, représenté par

Mme Christine POLI  
MM. Paul COUBLE  
Yvan DANGLA  
Philippe ROTH  
Jean-Claude TELLE

Le syndicat **CFE-CGC**, représenté par

MM. José CALZADO  
Dominique DOUX  
Daniel FOURMESTRAUX  
Patrick PIERROU

Le syndicat **CFTC**, représenté par


Mme Alice NGUYEN  
MM. Olivier BOUGOT  
Stéphane CADORET  
Jean-Pierre DEMARE  
Stéphane KHATTI

# Partage de la galette en 2018 : NAO 3.x !

## Nous voulons que ça change : et vous ?

**Poker menteur à la « Carpe diem »**

Tu gardes 435M€ de cash dans tes caisses, tu distribues aux copains 2.4M€ d'action et pour les miettes aux salariés tu laisses les RH gérer



- **Contexte économique Thales et TCS** : le Groupe Thales se porte bien ! Forte croissance externe, bons résultats économiques... Mais nos dirigeants nous ont préparé lors de vœux de fin d'année : « ouh là là, la trésorerie... »
- **Vœux de notre grande Direction** : profitabilité, rentabilité et aussi innovation, nombreux défis à relever,...
- **NAO 2018** : Changeons de méthode ! La CFDT vous soumet dès à présent sa plateforme, cohérente avec les critères économiques et les enjeux à venir. Et la CFDT a décidé de ne plus consentir au rituel imposé par la Direction...

### Quelques éléments économiques :

#### Au niveau national : de bonnes nouvelles pour les comptes de la Direction

- Le CICE (Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi) est maintenu en 2018 à 6% (7% en 2017) pour les salaires jusqu'à 2,5 SMIC. Il sera remplacé en 2019 par un allègement de cotisations patronales pérenne d'un montant équivalent.
- La CSG qui va augmenter de 1,7% mais qui sera compensée par une baisse des cotisations salariales (assurance maladie et assurance chômage). Pour 2018, cela représentera un gain de pouvoir d'achat de 0,78%, en année pleine, il sera de 1,45%.

#### Au niveau du Groupe : Thales se porte très bien ! Nous avons bien travaillé...

- Le Chiffre d'Affaires est annoncé avec une croissance organique de 5%.
- Si nous commençons à entendre la Direction sur une prévision de baisse des Prises de Commandes en 2018, rappelons que les années de références (2016 et 2015) étaient exceptionnelles (effet RAFALE principalement).
- Le résultat net 2017 est prévu en hausse par rapport à celui de 2016.
- Une croissance externe depuis 3 ans (rachats de Live TV, VORMETRIC, GUAVUS, GEMALTO...)
- La trésorerie Groupe est largement positive
- La distribution des dividendes ne cesse de croître de 15% par an depuis 2011.
- Sur la répartition des richesses : les actionnaires se répartissent 38% du bénéfice net par action...

**La CFDT propose à la Direction une piste pour une répartition plus juste : le Groupe pourrait diminuer le taux de répartition des actionnaires de 38% à 30% : 1/3 aux actionnaires, 1/3 aux salariés, 1/3 à l'entreprise. Mécaniquement, la masse salariale de TCS augmenterait de plus de 1% !**

#### Au niveau de TCS :

- Même si la Direction annonce un Cash-Flow (Flux de Trésorerie) en diminution, la trésorerie présente est encore considérable (648 M€ en 2014, 417 M€ en 2015 et 435 M€ en 2016).
- TCS est dans la « ligne du parti » : le résultat opérationnel approchera les 10%, conforme à l'objectif.
- SAP pèse beaucoup sur le Cash-Flow : le retard sur affaires n'explique pas tout ! De plus, la décision de remplacer ORACLE par SAP et la gestion de ce changement incombent à la Direction et non pas aux salariés.
- L'attribution à quelques-uns d'actions gratuites en 2016/2017 a coûté 2,4 M€ à TCS. Cela représente 0,5% de la masse salariale de TCS.

Pour la CFDT, il faut investir plus dans les ressources humaines : innovation technologique partout, recrutements adaptés, plans de formation ambitieux, reconnaissances salariales... Maintenant vont vraiment s'ouvrir les NAO 2018.

Lors de la prochaine réunion (jeudi 11/01/18), la Direction ne donnera pas ses chiffres : elle ne donnera que le nombre de RTT et écoutera les revendications des Organisations Syndicales... Juste après cette réunion, la CFDT réunira l'Intersyndicale.

### **Constat sur les NAO précédentes :**

- Depuis plusieurs années, la mobilisation autour des NAO (aussi bien au siège du Groupe à la Défense qu'au niveau de TCS) est décroissante.
- Les salariés n'adhèrent plus, vous n'adhérez plus à ce simulacre de négociations pour lequel « manifester » équivaut à obtenir au mieux les 0,1% déjà prévus par la Direction...
- Le Groupe décide et les sociétés n'ont pas de marge de manœuvre, ce qui arrange aussi notre Direction.

### **Pour toutes ces raisons, la CFDT a décidé d'adapter sa stratégie :**

1. Porter une proposition que la CFDT juge CONCRÈTE, RÉALISTE et ATTEIGNABLE !
2. Si la réponse de la Direction est jugée insatisfaisante, la CFDT appellera les salariés à manifester.
3. Avant cette 1<sup>ère</sup> manifestation, un taux minimum de participation à atteindre sera annoncé : « je me bouge, tu te bouges, elle se bouge, il se bouge et nous avançons ! » Si ce taux de participation n'est pas atteint, la CFDT fera le constat que les salariés sont en accord avec la proposition de la Direction et n'appellera plus à manifester...

## **Plateforme revendicative CFDT pour 2018 :**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Catégorie MENSUELS          | AG de 50€ pour tous les mensuels (cela représente 1,8% de la masse salariale)<br>AI de 1% |
| Catégorie IC                | AI de 2,8%  |
| Egalité Professionnelle F/H | 0,1%  |
| Jeunes                      | 0,1%  |
| Mini TCS                    | Mini conventionnel + 5%   |

### **La CFDT revendique au minimum un taux global de 3% (NAO 3.x).**

Pour rappel, le taux global 2016 était de 2,4%. L'inflation en 2016 était de 0,3% alors qu'il est prévu 1,3% en 2017, 1,2% en 2018, 1,4% en 2019. L'inflation est donc pérenne. Notre proposition est plus que réaliste.

Si la Direction voulait vraiment innover, la CFDT lui rappelle son opposition à la politique Groupe qui impose :

- Un salaire en "YO-YO" d'une année sur l'autre. La CFDT demande la réintégration de la Rémunération Variable (ou BSO) dans le salaire de base. SAFRAN l'a fait, pourquoi pas THALES ?
- La CFDT préférerait une augmentation en somme fixe pour tous, plutôt qu'une augmentation salariale en % qui accentue les inégalités.

**Voici la plateforme et la stratégie que vous propose la CFDT : le temps des pétitions inefficaces, des revendications salariales à la Prévert et de la mobilisation des mêmes personnes est révolu !**

**Si vous voulez nous donner votre avis sur ce nouveau cap, n'hésitez pas à le remonter auprès du représentant CFDT de votre établissement.**

|                        |                          |                        |                         |                         |                       |                         |                           |
|------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|
| P. BARBET<br>3 304 364 | D. BOUGAULT<br>3 132 989 | D. BOUTRY<br>3 133 076 | C. CACHEUX<br>3 132 129 | C. CAUDRON<br>3 303 292 | J. GALAN<br>3 132 426 | P. GAMAURY<br>3 303 287 | L. JACQUEMIN<br>3 304 239 |
| A. JAMET<br>3 302 044  | P. LEMOINE<br>3 302 689  | A. LHOMOY<br>3 304 459 | S. PEGA<br>3 133 348    | E. PLU<br>3 303 981     | C. POLI<br>3 132 252  | I. STEHLIN<br>3 303 066 | J. THIBAUT<br>3 133 589   |



# Thales Communications et Security

## Revendications salariales CFTC pour 2018

Gennevilliers, le 11.01.2018

En 2017, Thales a accéléré sa transformation digitale et a renforcé sa position à la pointe de l'innovation.

TCS appuie cette transformation par un engagement fort demandé aux salariés.

Enquête de Novembre 2017, message de Hervé DERREY (*Commitment towards people*) :  
« Le développement de nos activités repose sur [...], un haut niveau d'engagement et de motivation de chacun(e) d'entre vous, ainsi qu'une transformation plus profonde de nos modes de fonctionnement et de management [...] ».

2018 va être une année décisive dans la mise en œuvre de cette transformation qui sera portée essentiellement par l'engagement des salariés.

Les revendications salariales de la CFTC, qui portent aussi bien sur les mesures générales que sur des mesures particulières, prennent en compte ces enjeux et ces défis que portent les salariés de TCS.

La CFTC a identifié un certain nombre de facteurs qui conduisent à une diminution du revenu annuel des salariés et par conséquent à une baisse de leur pouvoir d'achat.

En effet, si ces facteurs sont principalement d'ordre sociaux-économiques, ils peuvent être compensés par une répartition des richesses plus équitable et par l'application de l'effet Noria.

### **Analyse de la situation :**

En 2018, la diminution des cotisations sociales estimée à 0,13% (base de calcul sur salaire moyen TCS) ne permet pas de résorber l'effet de l'inflation, de l'augmentation des frais de santé, ni du PMSS :

- Inflation : estimation OCDE de +1,1% en 2018,
- Augmentation du PMSS : +1,28% en 2018 (base de calcul des charges sociales),
- Augmentation des frais de santé restant à charge du salarié, non remboursés par la mutuelle,
- La hausse de la CSG amputera l'intéressement et la participation, ainsi que les résultats des PEG et PERCO.

En outre, les résultats financiers 2017 de TCS ne sont pas encore connus mais leurs tendances laissent présager une performance au moins conforme au budget.



Les revendications de la CFTC portent sur 2 volets, des mesures générales relatives au budget NAO et des mesures particulières exogènes à ce budget.

### Mesures générales pour 2018 :

En 2017, un budget de 2,4% a été décidé par la Direction et lors de sa mise en œuvre ce budget est passé à 2,6%.

En 2018, la CFTC demande un budget global de **3,6%** incluant les budgets égalité professionnelle, jeunes et mobilité & promotion. Ce budget se compose comme suit :

- Budget pour toutes catégories : 3%
  - Mensuels : AG=1,6% (ce qui correspond à un talon de 45€) + AI=1,4%
  - I&C : 3%
- Budget égalité professionnelle : 0,1%
- Budget jeunes : 0,1%,
- Budget mobilité & promotion : 0,4%

### Mesures particulières pour 2018 :

- La réintégration progressive de la part variable dans le salaire de base,
- La garantie pour toutes les catégories professionnelles de minima équivalents à ceux de la convention collective majorés de 10%,
- La mise en place du principe d'une prime exceptionnelle à tous les salariés en cas de résultats exceptionnels de l'entreprise, à définir avec les partenaires sociaux,
- La revalorisation des barèmes des astreintes qui date de 2015,
- La généralisation du système actuel d'actions gratuites à tous les salariés,
- La revalorisation des montants d'indemnités de déplacements dès le début de l'année,
- L'abandon des références marché opaques ou tout au moins, partager son explication et sa pratique avec les partenaires sociaux,
- Partage des richesses : équité et égalité

La CFTC considère que la performance de l'Entreprise est essentiellement le fruit de l'investissement des salariés.

Les résultats de cette performance devraient être partagés équitablement et à parts égales, entre les salariés, les actionnaires et l'entreprise,

- Application de l'effet Noria :  
L'effet Noria correspond à la différence entre la masse salariale des salariés sortants et celle des salariés entrants pour une même catégorie.

La CFTC demande le calcul de l'effet Noria et propose de réinjecter le résultat partiellement ou totalement dans le budget NAO.

La CFTC revendique en 2018 une politique de rémunération volontariste et attractive pour reconnaître et motiver les salariés et maintenir leur pouvoir d'achat.

Mobilisons et fidélisons les salariés pour un engagement à la hauteur des enjeux de l'Entreprise.

Pour la CFTC TCS :

Stéphane KHATTI  
Stéphane CADORET

Alice NGUYEN  
Jean-Pierre DEMARE

Olivier BOUGOT

## TCS – NAO 2018

# Revendications salariales CFE-CGC

### En préambule, la CFE-CGC de TCS fait les rappels suivants :

- Au-delà de ces négociations salariales, la CFE-CGC milite pour une refonte de la politique de rémunération en vigueur dans le groupe THALES et ses filiales, pour la rendre **plus lisible et transparente**.
- La lettre de cadrage diffusée par la direction du Groupe stipule que les négociations se feront au sein des entités, sous la seule responsabilité des DRH Sociétés et non sous la conduite du Groupe. Nous espérons que ce sera enfin le cas cette année car le niveau de la politique salariale doit être en rapport avec les résultats de TCS et avec les perspectives d'avenir de TCS et du Groupe.
- Les informations économiques de TCS (Prises de Commandes, Chiffre d'Affaires, Carnet de Commandes, Résultat) à fin novembre montraient que l'atteinte, voire le dépassement, de nos principaux objectifs économiques était en cours de réalisation. Le plan de charges de TCS sera quant à lui en légère croissance en 2018, par rapport à 2017.
- Il est également important de noter que les indicateurs du Groupe Thales sont au vert. **Patrice CAINE, dans sa vidéo de début d'année, a d'ailleurs félicité tous les collaborateurs de Thales qui ont fait de 2017 « l'année qui nous rapproche d'une marge d'EBIT à deux chiffres », « avec plus de 10 gros contrats à plus de 100 millions d'euros », « des fondations solides » et des « marchés qui sont en pleine expansion ».**

### Revendications salariales 2018 : un budget global de 4,3 %

- Dans un contexte de reprise de l'inflation (+1,2 % sur 1 an, source INSEE du 14/12/2017), la CFE-CGC revendique au minimum le **maintien du pouvoir d'achat** pour tous les salariés, Mensuels et Ingénieurs et Cadres, se traduisant par une **Augmentation Générale (AG) de 1,5 %** en 2018.
- La CFE-CGC rappelle qu'elle est très attachée à une politique d'augmentation ambitieuse, en **pourcentage**. Pour la CFE-CGC, l'**Augmentation Individuelle (AI)** doit correspondre à une reconnaissance du niveau de responsabilité du poste, de la compétence, ainsi que de l'expérience du salarié et de son investissement. En complément de l'AG, le **budget pour les AI doit être au minimum de 2 %** en 2018.
- La CFE-CGC demande la mise en place de plusieurs **budgets spécifiques** :
  - de **0,4 %** au minimum pour les **promotions et mobilités**,
  - de **0,1 %** au minimum pour traiter toutes les **inégalités salariales** : écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, différences de traitement (salaire, déroulement de carrière) « Région parisienne – Province », différences de traitement entre familles professionnelles, mesure des Minima conventionnels de la Métallurgie + 5 % et toutes les situations individuelles particulières,
  - de **0,1 %** au minimum pour favoriser la **promotion des femmes** et briser le plafond de verre,
  - de **0,2 %** destiné aux jeunes de moins de 33 ans pour accompagner leur évolution professionnelle.

- La CFE-CGC demande la **pérennisation de la prime variable collective**, mise en place il y a deux ans pour les mensuels non forfaitaires. Nous demandons également que les montants cible et maximum de cette prime soient **augmentés d'au moins 10 %** pour chacune des catégories de mensuels (les mensuels de niveau I à V1, les mensuels de niveau V2 et V3).
- La CFE-CGC demande à ce que l'**allocation annuelle minimale** des mensuels soit portée à **2500 €**.
- La CFE-CGC réclame la mise en place de **primes exceptionnelles** à l'occasion de performances ou d'événements remarquables, tel que cela se pratique déjà dans certaines unités du Groupe.

## Revendications complémentaires :

- En l'état actuel, la CFE-CGC n'est **pas favorable à la distribution d'actions gratuites** (ou dispositifs équivalents), dans la mesure où cette distribution n'est **pas généralisée** (moins de 5% de salariés bénéficiaires) et les critères d'attribution restent **opaques**. Selon nos estimations, cette distribution représente une « caisse noire » d'environ **0,5 %** de la masse salariale de l'entreprise qui échappe totalement à la NAO et à l'immense majorité des salariés. La CFE-CGC demande la **réintégration du budget correspondant dans le budget global de la politique salariale**.
- Même si l'accord Groupe sur l'Intéressement, signé par la CFE-CGC en 2017, va dans le bon sens, nous continuons de demander le **déplafonnement total de l'ensemble " Participation + Intéressement "** et l'application des plafonds légaux. A minima, le « P+I » devrait représenter un mois de salaire. Nous en sommes très loin !
- La CFE-CGC réclame, enfin, le **doublé des plafonds de l'abondement du PERCO**.

## En synthèse :

**La CFE-CGC revendique un budget de 4,3 % pour la politique salariale 2018 de TCS.**

Certains diront que c'est beaucoup ... Mais, si on prend en compte l'**effet de noria (\*)** et si on réintègre dans la politique salariale le **budget « obscur »** réservé aux actions gratuites, alors l'**augmentation revendiquée de la masse salariale n'est plus que d'environ 3 %**.

Nous sommes soucieux de préserver la compétitivité de notre société. Mais, nous sommes aussi pour une juste répartition des fruits de l'entreprise. Nos revendications sont on ne peut plus légitimes au regard des **30 % d'augmentation annuelle moyenne** du dividende, par action Thales, versé aux actionnaires depuis 2010 !

Et si on en croit le PDG du Groupe, Thales se porte très bien : **« En 2017, Thales aura considérablement accéléré sa transformation numérique, au bénéfice de ses clients. Porté par la diversité et l'esprit d'innovation de ses équipes, le groupe conforte son avance sur la concurrence et réaffirme son ambition pour une croissance durable et profitable. »**

La CFE-CGC réclame donc une croissance significative de nos salaires en 2018. C'est une demande légitime et juste.

**Un Groupe qui est prêt à déboursé 4,8 milliards d'euros pour acquérir GEMALTO est un Groupe qui a les moyens et le devoir de rémunérer et d'augmenter correctement ses salariés.**

*(\*) L'effet de noria est la mesure du taux de variation de la masse salariale du fait de la rotation du personnel.*

*La variation correspond à la différence entre les sommes des salaires des salariés entrants (moins payés) et des salariés sortants (mieux payés grâce à leur ancienneté). Rapporté à la masse salariale, il fournit le pourcentage d'économie attendu pour l'année suivante.*