

NAO Salaires 2021 : une exigence de reconnaissance, de solidarité et de transparence !

La plate-forme revendicative de la CFDT



- **Reconnaissance** : l'investissement des salariés ayant été reconnu par la Direction, ceux-ci doivent bénéficier des richesses produites pour l'entreprise. La crise Covid ne doit pas servir d'alibi, nous avons déjà donné.
- **Solidarité** : pour la CFDT, ce n'est pas un vain mot, vu les dégâts de la crise autour de nous ; mais il faut que tous y contribuent.
- **Transparence** : celle-ci doit s'appliquer, entre autres, sur les rémunérations des plus hauts revenus, pour démontrer que la solidarité est bien l'affaire de tous.

Le contexte

Nous le savons tous, l'année 2020 a été inédite de par cette crise sanitaire qui ne cesse de durer. Cette crise a touché de nombreuses entreprises et en a anéanti certaines. D'autres entreprises auront bien du mal à se relever. La CFDT Interprofessionnelle, au niveau national, a pu constater les dégâts. Et, vous-mêmes, avez-vous peut-être autour de vous des proches qui sont en difficulté, voire au chômage ■

Cette crise sanitaire a touché les grands groupes tel que le nôtre, notamment sur ses activités aéronautiques. C'est pour cela que la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales Représentatives ont négocié et signé un accord pour soutenir l'emploi, l'activité et préparer l'avenir ■

Les résultats du groupe Thales pour l'année 2020 seront publiés le 4 mars. En attendant, le Groupe prône la solidarité à tous les étages. Qu'en est-il vraiment ?

Quels ont été les choix et propositions du Groupe ?

⇒ Pour les Actionnaires, en 2020 le Groupe a :

♦ **fait** une avance en 2019 sur l'attribution du dividende de 2,65€ au titre de l'année 2019 : un acompte de 0,60€, soit environ 128M€ ;

♦ **renoncé** en 2020, par « souci d'exemplarité », mais surtout parce que l'Etat a insisté, à compléter le dividende à 2,05€ par action : 128M€ au lieu des 565M€ (environ) ;

♦ **voté et versé** fin 2020 un acompte pour dividende au titre de l'année 2020 : 0,40€ par action soit une sortie d'environ 85M€

⇒ Pour la politique salariale 2021, le Groupe propose dans sa lettre d'application du cadrage de la politique salariale :

♦ une politique salariale applicable au 01/07/21 sans effet rétroactif au 01/01/21, soit une estimation d'économie de 3,5M€ (sur la base de la masse salariale 2019) ;

♦ une compensation pour les mensuels, dont la société

ne donne pas de prime exceptionnelle, de 200€, soit une enveloppe de 0,217M€, soit environ 6% de l'économie de la non rétroactivité ;

♦ un budget maximum de 1,5% hors budget égalité professionnelle ■

La position de la CFDT

La CFDT est, naturellement, pour une plus grande solidarité, mais il ne faut pas que ce soit les seuls salariés qui supportent la contribution à cette solidarité. Le Groupe Thales a bénéficié des aides de l'Etat, du sacrifice des RTT collectifs, des jours de CP de beaucoup de salariés. Dans le même temps, le Groupe a versé un acompte pour les dividendes au titre de l'année 2020 ! Solidarité disent-ils ■ ■ ■

Les résultats de TSGF sont très bons en regard de l'année 2020, et les perspectives de croissance sont là. Le Groupe attend de Thales SIX-GTS France un soutien pour l'ensemble du Groupe ■

Mais pour pouvoir atteindre ces objectifs, il faudra que les salariés soient motivés et que les efforts déjà consentis soient reconnus à leur juste valeur ■

Les premiers retours terrain nous apprennent que les salariés ne veulent pas entendre parler de la non rétroactivité des AI, ni de la disparition du minimum conventionnel TSGF (mini +5%). Quant à un maximum de 1,5% (soit 0.75% sur un an sans rétroactivité) pour le budget de la politique salariale, il faut cette année de paradigme changer ■

Année inédite, la CFDT propose une plateforme au format inédit : l'attribution d'une somme fixe pour tous les salariés.

Alors oui, tous les salariés de TSGF, autant de SIX que de GTS, ont fait preuve d'une grande résilience et ont permis d'atteindre les objectifs, tant en Chiffre d'Affaires (CA) qu'en Prise de commandes (PC) (carnet de commandes sur 3 ans) ■

Comment ne pas faire que des mécontents avec le % annoncé par le Groupe ?

La Direction pourrait encore nous ressortir l'enquête d'engagement, dans laquelle « les salariés demandent à ce qu'il y ait plus de différenciation, donc un écart significatif entre ceux qui s'investissent et les autres ». Mais franchement, cette année où nous avons tous subi la crise, où globalement, nous avons besoin de retrouver une collectivité de travail, déjà malmenée par les inégalités de traitement d'application de l'accord COVID, par les conditions de travail à distance (...), comment

s'assurer que la distribution des % ne se fasse pas au détriment des salariés déjà lésés par l'accord COVID ou au détriment des salariés en temps partiel ou en situation de handicap ?

N'est-il pas plus constructif et plus simple de donner une somme fixe à tous ?

Le plus dur à accepter, ce serait l'injustice.

La plate-forme revendicative de la CFDT

- ⇒ **Un budget hors politique salariale 2021 pour :**
 - une mise à niveau au mini conventionnel revalorisé,
 - une mise à niveau des passages automatiques d'indice.
- ⇒ **budget pour la politique salariale 2021 décomposé comme suit :**

RETROACTIVITE	Au 01/01/2021
Catégorie MENSUELS	AG de 110€ (par mois) hors mesures spécifiques (*) 13 ^{ème} mois minimum de 3000€ PVCO pérennisée, avec augmentation du montant cible pour 2022 (***) Prime exceptionnelle individualisée, tenant compte de l'investissement personnel, comme c'est le déjà le cas dans le calcul de la PV des I&C
Catégorie I&C	AI fixe de 110€ (par mois) hors mesures spécifiques (*) PV des I&C (Part Collective et Part Individuelle) (***)
Mini TSGF	Minimal conventionnel de la métallurgie + 7%
Eco-responsabilité	Mise en place du FMD (Forfait Mobilité Durable) pour les modes écoresponsables de déplacements Domicile-Travail (**)
Autres mesures	Suppression des actions gratuites Diminution des dividendes Meilleure transparence sur les différents éléments de rémunération des hauts revenus (bonus, actions gratuites, ...) afin de démontrer que la solidarité s'applique bien à tous les salariés
(*) Mobilités/Promotions, Egalité Professionnelle F/H, Jeunes (**) Promue par les salariés lors du sondage CFDT sur le Pacte pour le Pouvoir de Vivre (***) PVCO des mensuels et PV des I&C versées sur la paie de mars.	

**Les équipes CFDT sont sur le terrain et à vos côtés : contactez-les !
Vos contributions seront utiles pour faire face aux choix de Direction !**

Notre intelligence collective est, et sera une force.