



Les jours de RTT en 2020 (16/12 JRTTs) :

Les I/C en forfait à 210 et forfait heure et les Mensuels auront **11 JRTT** à leur disposition. Les I/C en forfait 214 jours auront **7 JRTT**. Aucun forfait 206 jours ...

La direction dispose de 5 JRTTs (4 JRTTs pour les seuls I/C en Forfait 214j.) pour des fermetures collectives.

La journée de solidarité travaillée sera le lundi de pentecôte: 1 juin 2020.

Fermetures collectives 2020 proposées par la direction :

- **Vendredi 22 mai** (jour de fractionnement) ;
- **Lundi 13 juillet** (jour de fractionnement) ;
- **Jeudi 24 et du lundi 28 au Jeudi 31 décembre** (5 jours collectifs).

→ Pourquoi le jeudi 24 décembre ?

Cette année, il n'y a pas assez de ponts pour placer les 5 JRTT et les 2 jours de substitution comme depuis toujours.

Alors la direction innove car elle refuse à ce stade de re-donner un jour de RTT aux salariés à 210j et forfait heure ainsi que pour les mensuels.

La CFDT a toujours accepté le fait que la direction positionne ses jours de RTTs comme elle le souhaitait...mais avec le principe de le faire sur des ponts. Comme cela n'est pas le cas pour le 24/12, la CFDT a demandé que le 5^{ème} RTT soit redonné aux salariés ! Les autres organisations n'ont pas soutenu notre demande...

Réponse attendue : 30/01 !

✓ Alternants, stagiaires et Cifre

Les alternants qui ont un contrat 35^h, donc sans JRTT, bénéficieront des fermetures collectives sans perte de salaire. Il en sera de même pour les stagiaires qui en plus ne doivent pas travailler le jour de solidarité. Pour les Cifres n'ayant pas acquis assez de JRTT, pour les fermetures collectives, ils se les verront attribués automatiquement sans poser de CP ou sans solde). Même régime que les Illic qui en bénéficient alors qu'ils n'ont aucun JRTT.

Statistiques salaires 2019

La direction a remis, aux Organisations Syndicales représentatives (CFDT, CGC et CFTC), les statistiques de répartition des rémunérations et des effectifs au sein des 2 établissements de Thales SA. Comme toujours, **la CFDT publie en page 4 de ce tract les salaires moyens afin, qu'en cette période de bilan et fixations d'objectifs des Check-in, tous les salariés puissent se positionner et revendiquer les augmentations qu'ils estiment légitimes.** Cette analyse nous semble toujours bien plus judicieuse que le référentiel marché utilisé par la direction dont les mécanismes sont toujours inconnus des salariés et de leurs représentants.



2019 : augmentations conformes aux NAO sans budget égalité dépensé !

En 2019, **la direction a appliqué la politique d'augmentation issue de la négociation** (Pour mémoire, 2,45% = 2,4% Augmentation + 0,05% Promotion). **2,95% de la Masse Salariale ont été distribués sur l'ensemble des salariés**, répartis en 2,78% pour les mensuels et 2,92% pour les I/C.

L'effet du talon AG pour les mensuels et le plancher 13^{ème} mois, ont permis aux mensuels d'atteindre 3,92% d'augmentation moyenne. Il reste à savoir l'impact de la PVCO (Prime Variable Collective) qui avait été introduite pour la deuxième fois...

Pour les I/C, les chiffres donnés montrent une très forte augmentation des rémunérations en lien avec la part variable (+26,42%).

Par contre, cette année encore, comme depuis 3 ans, l'utilisation du budget pour l'Égalité Professionnelle a été inférieure à celui prévu de 0,15% (0,06% au Siège et 0,10% à TRT-Fr). C'est un mauvais signe alors que la note de cadrage du Groupe prévoit d'augmenter les moyens...surtout lorsque l'on constate que si le budget a permis 10 promotions, le reste (23 femmes) est pour des réajustements de salaires.

Les salaires de base les plus bas sont de 2473€ pour les administratifs, 2951€ pour les techniciens et 2325€ pour les I/C (Cifre).

En 2019, les apprentis en contrats de professionnalisation ont eu l'application des nouvelles règles qui introduisent des augmentations de salaires pour les plus de 26 ans. Les contrats avant le 1^{er} janvier 2019 ont été mis à jour à leur date anniversaire.

Tous les salariés ont eu une augmentation individuelle dans les 2 dernières années (I/C). Les +50 ans sont au dessous des autres catégories (2,62% versus 2,91%).

En 2019, les femmes I/C ont été plus promues en nombre que les hommes (6,9% pour 4,9%) grâce aux I/C Femmes.

Les inégalités issues du plafond de verre diminuent mais si, pour la CFDT, il y a encore du chemin pour une situation sans inégalité..alors pourquoi ne pas utiliser tout le budget égalité ?

Vases communicants ?

L'effectif de Thales SA (886 salariés contre 936 en 2018) est toujours réparti entre 70% au Siège et 30% à TRT-Fr en ligne avec les années précédentes. Le Siège voit ses inscrits progresser (+34 après +41 en 2018) tandis que TRT-Fr est pour deuxième fois en hausse (+8) après une baisse continue ces dernières années. Il y a 169 salariés LR12 (Illic) détachés soit -9 par rapport à 2018.

Prochaine réunion le jeudi 30 janvier 2020.

La direction va faire ses deuxièmes propositions salariales.

Espérons qu'elles seront à l'image des bons résultats du Groupe et du versement anticipé des dividendes aux actionnaires (+20%) ! La valeur ajoutée ne doit pas servir que le top management ou les actionnaires...

**1^{ère} propositions salariales
de la direction**

Jeudi 16 janvier, la direction a proposé ses premières mesures salariales: 2,1% + 0,15% sur l'égalité professionnelle. La CFDT estime qu'elles sont encore cette année inadaptées au regard des bons résultats attendus, fruits des efforts fournis par les salarié-e-s. Les actionnaires se sont attribués le versement anticipé de dividendes à 0,6 €/action soit 20% d'augmentation (0,50 € en 2018).

— **Moins bien que l'année dernière ... avec 2,95% soit juste l'écart d'inflation (-0,7%)**

Mesures 2020	
Mensuels (tous les niveaux IV à V)	
Augmentation Générale (AG)	1% avec talon de 45 €
Augmentation Individuelle (AI)	1,10%
Plancher 13 ^{ème} mois	2500€bruts.
Jeunes en contrat d'apprentissage, alternance et professionnalisation	
Augmentation Générale (AG)	1,2% intégrant la revalorisation obligatoire indexée sur le SMIC de 1,2%
	Plancher 13 ^{ème} mois : 1420€bruts, versés sur la paie de mai 2020 (effectif en juin).
Ingénieurs et Cadres (I/C)	
Augmentation Individuelle (AI)	2,10%
Mesures complémentaires	Les AI attribuées : lorsque elles sont attribuées ne peuvent pas être inférieures à 1%
	Crédit spécifique de 0,1% au titre de l'égalité professionnelle pour briser les plafonds de verre (sur paie de juin versé en juillet)
	Crédit spécifique de 0,05% au titre de l'égalité professionnelle pour des rattrapages de salaires (sur paie de juin versé en juillet)
	Un examen sur la situation des salariés qui n'auraient pas eu d'Augmentation Individuelle sur les 2 dernières années
	Attribution des jours de fermetures pour les apprentis et stagiaires et pour les I/C en forfait tout horaire (donc sans JRTT) et Cifre rentrés en cours d'année et qui manqueraient de JRTT collectifs

COMMENTAIRES CFDT

Les premières mesures annoncées sont très en dessous de nos revendications (au dos) aussi bien en pourcentage qu'en type de mesures pourtant basés sur une juste répartition de la valeur ajoutée... et nécessaire au regard de la réalité de l'application de la politique salariale 2019.

Des promotions sans budget indépendants à ce stade !

Comme ces dernières années, la direction ne retient pas le principe de sortir des AI, le budget nécessaire aux promotions. Comme toujours cette mesure provoque l'incompréhension, à juste titre, des salariés qui ont tenu tous leurs objectifs et qui se retrouvent avec moins que la moyenne d'augmentation...

Refus de la direction d'avoir une politique d'augmentation avec une partie fixe !

La direction est comme toujours contre l'attribution d'une partie en augmentation générale mais aussi en somme fixe. Et pourtant, la direction avec une mesure de ce type pourrait corriger plusieurs inégalités de traitement (voir page suivante).

La direction préfère continuer à augmenter les PV des I/C Ilc (entre 2,6 et 3,2 fois leur salaire mensuel) et distribuer à ces mêmes salariés des actions (944 pour 82 Ilc-12 et 215 pour 47 Ilc-11). Clairement, le refus d'une augmentation générale de 90€ est incompréhensible et dogmatique !

- Les AG et AI sont appliquées au 1^{er} janvier 2020
- Les promotions seront certainement intégrées dans les Augmentations Individuelles
- La direction dit réfléchir à une prime variable collective pour les Mensuels et I/C P1
- Pas de prime pour le pouvoir d'achat dite "prime Macron"

Encore cette année, la direction n'est pas au rendez-vous ... La CFDT demande que des mesures exceptionnelles soient prises pour rééquilibrer la répartition des augmentations aussi bien au regard des actionnaires que des plus hauts revenus de l'entreprise. La direction ne pourra indéfiniment continuer à servir une catégorie de salariés au détriment des autres... Il y a maintenant des précédents au niveau du pays qui démontrent qu'une société ne peut pas toujours accepter de courber l'échine sans jamais rien dire !

Négociateurs CFDT
David FAURE (TRT-Fr)
Christophe HAMON (Siège)
Lionel THAVOT (TRT-Fr)



Les revendications salariales CFDT 2020 sont en lien avec :

1. des bons résultats du Groupe annoncés en croissance ;
2. des dividendes prévisionnels en hausse : +20% ;
3. des indicateurs sociaux en hausse : +1,5% du PMSS, +1,2% SMIC ;
4. une inflation à 1,1% en 2020 (-0,7% par rapport à 2019)

Cfdt:
métallurgie

GRUPE THALES
www.cfdt-thales.com

REVENDICATIONS SALARIALES CFDT

- une enveloppe de 3% de la Masse Salariale en AG et AI
- une enveloppe spécifique d'environ 1,2% de la Masse Salariale pour **égalité, mobilité et promotion avec la reconnaissance de la filière expert**

- **Augmentation Générale** pour toutes les catégories socioprofessionnelles (Mensuels et I/C) de 90€ soit l'équivalent de 1,5% de la **Masse Salariale (MS)**.
- **Augmentation Individuelle** suffisante pour permettre une distribution équitable et éviter l'effet « saupoudrage » avec un minimum de 1,5% de la MS.
- **Maintien des budgets** spécifiques hors enveloppe AG et AI :
 - « **égalité professionnelle** » autant que nécessaire pour régler définitivement la situation de plafonds de verre puisque les écarts de rémunérations sont en grande partie réglés (0,2% MS);
 - « **promotions-évolution de poste** » (1% MS) en intégrant un effort spécifique sur les évolutions nécessaires dans la filière expertise qui est mise en place au sein du Groupe
- **Salaires d'embauche des I/C a minima au PMSS** (3428€/mois brut soit 41136€bruts/an).
- **Réintégration de la part variable dans le salaire de base.**
- **Application de la politique salariale** sur les niveaux des salaires d'embauches et des thésards.

- **Déplafonnement du montant cumulé participation/intéressement** afin que toute la valeur ajoutée soit redistribuée (pour mémoire plafonnement à 6% MS voire 6,5%) !
- **Prise en charge du jour de solidarité** comme férié, payé et chômé.
- **Salaires d'embauche : ré-évaluation des salaires d'embauches** avec a minima l'application de la politique salariale sur les niveaux des salaires d'embauche et les salaires des Thésards.
- **Classement des écoles pour l'embauche** : ré-examen du classement des écoles et notamment en intégrant d'avantage les établissements universitaires.

La CFDT a basé ses revendications sur une juste répartition des revenus du capital et du travail... mais aussi cette année sur un rééquilibrage de l'attribution de l'enveloppe globale avec 90€€ pour tous qui permettent :

1. au plus grand nombre la couverture de l'inflation (I/C position IIIb avec un salaire moyen de 7100€ bruts par mois),
2. de réduire l'écart de salaire entre le sommet et la base de l'entreprise
3. mais aussi de réduire les écarts entre les 2 établissements de La Défense et de Palaiseau !

Bref, une mesure 3 en 1 efficace et simple dans sa lecture et son application !

LA CFDT MET SON GRAIN DE SEL



Négociateurs CFDT
David FAURE (TRT-Fr)
Christophe HAMON (Siège)
Lionel THAVOT (TRT-Fr)

