

**Cfdt:**

THALES SA

# Toujours la modération salariale: 2,4% ... et la priorité aux dividendes: 11,1% !

NAO 2019

Entre travail et capital, il faut choisir ...  
Les salarié-e-s qui comme leur PDG sont fier-e-s  
du travail accompli voudraient en récolter  
les fruits et maintenant !

Courbevoie, 30 janvier 2017



Mardi 29 janvier, la direction a proposé ses premières mesures salariales: 2,4% + 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 pour 0,5 €/action soit 11,1% d'augmentation (0,45 € en 2017).

— Moins bien que l'année dernière ... avec une inflation à +0.8% par rapport à 2017

	Mensuels (tous les niveaux IV à V)
Augmentation Générale (AG)	1,2% avec talon de 42 €
Augmentation Individuelle (AI)	1,20%
Prime Variable Collective (PVCO) calcule sur PC,EBIT et CASH	égale à 90 % et ≤ 100 % : prime de 250€ entre > 100 et ≤120% : prime de 350€ >120% : prime de 450€
Plancher 13ème mois	2495€ bruts.
	<b>Jeunes en contrat d'apprentissage, alternance et professionnalisation</b>
Augmentation Générale (AG)	2,2% intégrant la revalorisation obligatoire indexée sur le SMIC de 1,5%
	Plancher 13ème mois : 1420€ bruts, versés sur la paie de mai 2019 (effectif en juin).
	Ingénieurs et Cadres (I/C)
Augmentation Individuelle (AI)	2,40%
Prime Variable Collective (PVCO) uniquement position I calcule sur PC,EBIT et CASH	égale à 90 % et ≤ 100 % : prime de 250€ entre > 100 et ≤120% : prime de 350€ >120% : prime de 450€
Budget rattrapage de l'écart de rémunération avec le Siège (TRT-Fr)	0,1% MS (uniquement I/C hors Position I et IIIc de TRT-fr)
<b>Mesures complémentaires</b>	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 niveau qu'en nature 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 2018.

### Des Inégalités salariales 2018 qu'il faut corriger en 2019 !

Dans notre précédent tract, nous faisons état de valeurs anormales sur les I/C. Au final, la direction a bien confirmé que la masse salariale des I/C incluant leur part variable avait évolué de **+31,11%** (hors PV seulement +2,46%), ce qui est inédit. L'année dernière, le chiffre était de +3,61% en lien avec la politique salariale négociée.

### Pourquoi cette évolution jamais constatée ? Gêne de la direction !

La direction ne donne pas vraiment d'explication, gênée face à cette situation. Autre élément d'information sur la PV qui croit fortement avec le LR : 99% du salaire mensuel moyen pour un LR8 puis 243% pour LR11 et jusqu'à 360% pour les LR12 (hors top management). De plus les LR12 se voient attribuer un volume d'actions (Plan Long Terme Incentive) en moyenne de 1043 actions (27% des LR12 en ont reçues).

**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. Car en plus des chiffres indiqués, les cadres dirigeants de l'entreprise ont massivement vendu leurs actions (issues des Plans LTI antérieurs) en septembre 2018 afin de bénéficier à plein du très haut niveau du cours de l'action Thales.**

**Cfdt:**

THALES SA

Retrouver toute l'actualité CFDT du CCE sur notre site internet : <http://www.cfdt-thales.com/hors-division/thales-sa/cce.html>

Négociateurs CFDT

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

Les revendications salariales CFDT 2019 sont en lien avec :

1. des bons résultats du Groupe annoncés en croissance ;
2. des dividendes prévisionnels en hausse: +11,1% ;
3. des indications sociaux en hausse: +2% du PMSS, +1,5% SMIC ;
4. une inflation à 1,8% en 2018 (+0.8% par rapport à 2017)

**Cfdt:**  
THALES SA

## REVENDEICATIONS SALARIALES CFDT

- une enveloppe de 3,5% de la Masse Salariale en AG et AI
- une enveloppe spécifique d'environ 1,2% de la Masse Salariale pour **égalité, mobilité et promotion notamment la reconnaissance de la filière expert**

- **Augmentation Générale** pour toutes les catégories socioprofessionnelles (Mensuels et I/C) de **150€** soit l'équivalent de **2%** 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 en train d'être mise en place au sein du Groupe.
- **Salaires d'embauche des I/C a minima au PMSS** (3377€/mois brut soit 40524€ bruts/an).
- **Réintégration de la part variable dans le salaire de base.**
- **Application de la politique salariale** sur les niveaux des salaires d'embauches (identique 2015-2016-2017-2018) et des thésards.

- **Déplafonnement du montant cumulé participation/intéressement** afin que toute la valeur ajoutée soit distribuée (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 par rapport à l'augmentation de +31,11% des I/C reçue par les plus hauts LR en 2018.

La demande CFDT est l'attribution d'un montant d'AG identique pour tous de 150€ car c'est le seul mécanisme qui permet au plus grand nombre la couverture de l'inflation et de réduire l'écart de salaire entre le sommet et la base de l'entreprise ! La direction a bien été capable de faire augmenter de 31,11% la masse salariale des I/C et particulièrement des plus hauts salaires ... alors pourquoi ce blocage pour les autres !

Thales SA ne serait-il plus one Team, one Thales...

LA CFDT MET SON GRAIN DE SEL



**Cfdt:**  
THALES SA

Retrouver toute l'actualité CFDT du CCE sur notre site internet : <http://www.cfdt-thales.com/hors-division/thales-sa/cce.html>

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

