

NAO C'EST PARTI !
ATTAQUE UIMM SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
CLASSIFICATION : LA CGT PROPOSE

Campus Mérignac, le 24 01 2018

Politique salariale 2018 : Ambitueuse, Innovante elle doit être

En ce début d'année, les négociations salariales - temps de travail ont débuté dans les sociétés Thales. Au niveau national, sur les 10 dernières années, le retard pris par les salaires minimum conventionnels comparés au SMIC est d'environ 10%.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2018, via la baisse des cotisations patronales et salariales, le salaire net va légèrement augmenter mais ceci au détriment du salaire socialisé concernant la Sécurité Sociale, le chômage ou encore les retraites. A cela, va se rajouter la pression patronale concernant la politique salariale 2018 en expliquant que du fait de cette augmentation du salaire net, il ne faut pas revendiquer des mesures supplémentaires.

L'objectif du patronat est de gagner sur les deux tableaux :

- une baisse des cotisations patronales,
- des mesures salariales réduites au maximum.



Une politique salariale reconnaissant les savoir-faire et qualifications de tous :

Le Groupe, après négociation, dans sa note de cadrage, déclare que « **la politique salariale reconnaît l'engagement, les qualifications et savoir-faire, ainsi que les efforts de chaque collaborateur** ».

La CGT Thales propose de passer du système actuel de politique salariale injuste, complexe, et démotivant à un système lisible, cohérent et moderne. Il serait basé sur une grille unique pour tous les salariés, porté par la CGT, via le projet complet de reconnaissance des qualifications, savoirs et savoir-faire des salariés, lors des négociations nationales au niveau de la métallurgie sur les conventions collectives.

Une politique salariale cohérente pour tout le Groupe :

La réorganisation du Groupe, en cours, touche directement plus de 17000 salariés. Ces fusions de sociétés vont donner lieu à des négociations afin d'harmoniser les statuts collectifs pour tous ces salariés. Il sera notamment nécessaire de traiter la très grande dispersion des salaires, à métier, diplôme et temps de travail équivalent. La politique salariale 2018 doit donc être un tremplin et une opportunité pour enfin harmoniser les salaires dans tout le Groupe. La direction le répète à longueur de discours « One team, One Thales » mais alors pourquoi cela ne se traduirait pas aussi au niveau des salaires ? Pourquoi ne pas passer enfin des paroles aux actes ?

Cela aurait aussi l'avantage de simplifier la mobilité interne dans le Groupe, en supprimant les freins liés aux écarts de salaires entre sociétés ou établissements.



Les propositions CGT pour une politique salariale innovante :

Pour mettre en place ce projet de grille de salaires, nous proposons :

- De mettre en place un budget spécifique d'harmonisation des salaires
- De prévoir un plan sur plusieurs années (3 ou 4 ans) pour atteindre l'objectif d'une grille de salaires pour tous les salariés du Groupe, de l'ouvrier à l'ingénieur, reconnaissant les qualifications et savoir-faire des salariés.

Projet disponible auprès de vos représentants CGT (voir site-campus)

En cette année charnière de changements, soyons tous acteurs de ces négociations salariales.

La situation financière du Groupe est excellente, tous les voyants sont au vert.

Les ambitions de Thales doivent aussi se traduire dans la politique salariale vers ceux qui créent justement toute la richesse du Groupe.



Les négociations sur le temps de travail dans la branche commencent par 3 jours de marathon !

Le ton est donné. Les objectifs de l'UIMM sont clairs, il s'agit :

- D'allonger la durée du travail en dépassant largement les 35 heures. Par exemple, en passant les salariés au forfait jour à 235 jours par an contre 220 actuellement, et le quota des heures supplémentaires de 220 à 440 heures/an et par salarié ;
- De ne plus majorer les heures supplémentaires à 25 % et 50 % mais au mieux à 10 % ;
- De supprimer les majorations des heures de nuit ;
- De mettre à disposition des employeurs un outil à leurs mains, quelle que soit la taille des entreprises, au détriment des conditions de vie et de travail des salariés.

Réduire le temps de travail c'est l'avenir !

Parce que c'est la meilleure façon de supprimer le chômage et de créer des emplois. 4 millions d'emplois pourraient être créés en réduisant à 32 heures le temps de travail. La jeunesse du pays mérite qu'on prépare son avenir dès maintenant.

Les progrès techniques, l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, pour en transformer le contenu, afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale.

Pour tenir compte des réalités de chacune des entreprises de la métallurgie, la CGT propose de réduire le temps de travail soit à la journée, à la semaine, au mois, à l'année dans certaines circonstances.

Ce que nous défendons pour la santé des salariés et de l'économie

Les 32h sans perte de salaire ; la pause de 0,5h ; un repos journalier de 13h ; une amplitude maximale de la journée de 11h ; 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire dont le dimanche ; 40h max par semaine et 38h en moyenne sur 12 semaines ; un contingent d'heures supplémentaires de 107h par an ; le forfait-jour à 200j

Négociation des minimas

UIMM propose 1,2% d'augmentation des minimas conventionnels. Il faut savoir que le PMSS progresse de 1,28% (pour rappel en 2017, c'était 1,58%) . La CGT de la branche revendique un rattrapage des salaires de 10% sur trois ans avec 4% en 2018. C'est un minimum. Les autres OS ont accepté la proposition de l'UIMM. Qu'elles s'expliquent devant les salariés !

Nouvelles de THALES

NAO à AVS

La CGT AVS revendique : Une harmonisation des salaires ; Un plancher du 13^{ème} mois à 2600€ ; Une PA calculée sur le salaire de base avec suppression du plafond de 15 ans ; Des salaires au-dessus de 15% du TGA ou Minis conventionnels ; La réintégration dans le salaire des PV et PVCO ou autres ; Une grille unique de classifications et rémunérations ; Un plan de traitement de toutes les discriminations ; Une augmentation de la masse salariale de 6% , une augmentation générale pour tous avec un plancher de 100€.

NAO à DMS

La CGT DMS revendique : Une augmentation générale pour tous ; Une grille unique de classifications et rémunérations ; Des budgets spécifiques pour une harmonisation des salaires, pour traiter les inégalités d'évolutions de carrières des femmes, pour les salariés Handicapés, pour les éviter les discriminations faites aux salariés qui partent en retraite; Un plan d'embauche des salariés précarisés depuis 2 ans ; Une journée de CP pour la rentrée scolaire ; Une prime de transport équitable pour tout DMS

Classification, ce n'est pas terminé au contraire

Une grille unique prenant en compte l'intégralité des savoirs et savoirs-faire où les coefficients sont déterminés suivants une valorisation de critères classants (création, autonomie, réalisation, encadrement, communication).

Une grille permettant un déroulement de carrière avec des seuils d'accueils, des salaires minima garantis.

Trois principes structurants: une amplitude salariale de 1 à 5 SMIC ; un doublement minimum du salaire et du coefficient sur la carrière ; par défaut, une progression automatique tous les 4 ans.

La CGT propose et met au débat son projet de grille ! N'hésitez pas à nous contacter !

Une grille pour la reconnaissance des qualifications c'est urgent et nécessaire.

Echos Campus Mérignac

Bonne nouvelle : la constitution de DMS permet à la CGT de participer aux négociations sans pour autant qu'elle puisse signer les accords. Dans l'ex-TSA la non représentativité de la CGT ne permettait pas sa participation. Aujourd'hui la CGT DMS (TSA+TUS+TMI) représente 15,6% et la loi ne prend en compte pour la fusion que les représentativités de ex-TSA. Les prochaines élections (en 2019) remettront les pendules à l'heure ! Rejoignez la CGT!

Contacts CGT

AVS : Alain Marin, Sylvie Borrell, Nicolas Michel
DMS : Roland Mainpin, Pascal Peltier, Laurent Gaborit
TGS : Christian Pesche
UL MERIGNAC : cgtul.merignac@wanadoo.fr 0556479592

Sites web CGT

CGT Thales : <http://cgtthales.fr>
Vos droits: <http://www.thadis.com>
Imagerie d'avenir : <http://imageriedavenir.fr/>

