

Votre bulletin de salaire de mars 2019 : Bonnes ou mauvaises surprises sur votre Rémunération ?



Augmentation Individuelle : avec un budget à 2,9%, une moyenne appliquée de 2,3% au lieu de 2,7% (hors budgets spécifiques), les inégalités se creusent... « One Team, One THALES » mais disparités de traitement au sein d'une même collectivité de travail !

Part Variable : sa distribution génère des remous et des mécontentements voire des démotivations ! Les salariés de PRS, déjà dans la tourmente, sont fortement pénalisés !

Cotisations dépendances : prélèvements suspendus depuis janvier 2019 suite à une dénonciation unilatérale par la Direction du Groupe THALES de l'article 34 des dispositions sociales Groupe régissant la dépendance.

1. Rappel de la Politique Salariale 2019

Conformément au « process Thales », votre hiérarchie (N+1) a dû vous annoncer, avant le 31 mars, vos potentielles Augmentation Individuelle (AI) de salaire et Part Variable (PV) 2019. Normalement, cet échange s'est fait en face à face : votre manager vous a remis votre fiche de position stipulant votre rémunération 2019... Et votre manager a dû justifier parfois l'injustifiable...

Pour rappel, les NAO se sont concluent sur un PV de désaccord avec la politique salariale suivante :

Ensemble des Mesures proposées : 2,9 %						
Mesures catégorielles			+	Budget Jeunes	+	Budget Egalité FH
Mensuels de niveau 1 à 5.1	Augmentations Générales	1,5% avec un talon de 40 €	+	Budget « Jeune » 0,1%	+	Egalité Professionnelle Femme / Homme 0,1%
	Augmentations Individuelles (*)	1,2%				
Mensuels de niveaux 5.2 et 5.3	Augmentations Générales	1,1% avec un talon de 35 €				
	Augmentations Individuelles (*)	1,6%				
Ingénieurs & Cadres	Augmentations Individuelles (*)	2,7%				

Deux mesures complémentaires :

- Reconstitution de l'application du minima conventionnel +5% sous réserve de la bonne tenue du poste. Le minimum conventionnel de 2019 a eu une augmentation de 2,1% par rapport à 2018 : c'est bien le mini 2019 qui doit être vérifié avant application des augmentations.
- Pour 2020, harmonisation du mode de calcul de la PV des mensuels avec celui de la PV des I&C et augmentation des montants cibles.

2. Augmentations Individuelles : récompenser oui mais au détriment de qui ?

Pour donner une AI significative et pouvoir ainsi distinguer les salariés qui s'investissent plus que d'autres (sic !), les managers doivent se débrouiller avec un budget de... 2,7% (2,9% - 0,1% jeunes - 0,1% égalité), voire, selon les services, un budget de 2.1% ou 2.2% ou 2,3% (en justifiant avoir besoin d'un budget Promotion/Mobilité).

Alors, ce sont les « mobilités internes », les « plus très jeunes », les futurs retraités et pré-retraités qui ont servi de réserve budgétaire !

« Tu as 0% d'AI parce que tu seras en retraite cette année, c'est une règle Groupe » et « de toutes façons, cela ne rentre pas dans les 25 meilleures années comptées par la CNAV ».

- **NON, ce n'est pas une règle Groupe !** Il faut que chaque manager assume son choix.
- **NON**, pour certains « pré-retraités » (départ avec le « C.E.T Fin de carrière »), **il y aura bien un impact pour le calcul de leur retraite.**

Commentaires CFDT :

Il faut que la Direction se pose cette question : comment assurer une cohésion d'équipe quand les aînés, qui continuent à s'impliquer et qui travaillent sur le transfert de leurs compétences, ont reçu de l'Entreprise... un 0 pointé !

Cette opacité des budgets et l'arbitrage de certaines décisions ne permettent pas une reconnaissance plus juste du travail de chacun et ne conduit pas à réduire les inégalités.

La CFDT est à votre écoute et sera vigilante lors de la présentation du pré-bilan de la politique salariale à mi-année.

3. Part Variable : comment démotiver encore plus les équipes ?

Concernant la PVCO des mensuels, les managers n'avaient pas tous le « mode d'emploi » et certains collègues mensuels pensaient même ne pas en avoir-!!! Et en plus celle-ci n'apparaît pas sur leur fiche de position...

Rappel : la PVCO est assise sur 3 indicateurs financiers (Marge Brute sur Prise de commandes –GMOI-, Résultat Opérationnel Courant –EBIT-, Cash-Flow Opérationnel –OCF-) avec un montant cible :

- 390 € pour les mensuels I à V1 (130 € par indicateur)
- 540 € pour les mensuels V2 et V3 (180 € par indicateur)

Pour 2018, en fonction de la classification, les résultats sont les suivants :

		EBIT (37.5%)	GMOI (37.5%)	OCF (25%)	Montant Brut à payer sur la paie de Mars
	Cible	Résultats			
		106,80%	150,00%	0,00%	
Mensuels I à VI	390 €	156,20 €	219,38 €	0,00 €	375,57 €
Mensuels V2&V3	540 €	216,27 €	303,75 €	0,00 €	520,02 €

Concernant la PV pour les I&C, encore une fois, certaines entités paient les pots cassés ! Tout en travaillant sur un même projet, tendu ou pas, les membres d'une même collectivité de travail verront leur PV bien différente pour la partie Performance Locale... et le coefficient multiplicateur du Groupe a baissé...

2019	ITS	NIS	PRS	RCP	CCO (partie SOC)	Transverse	GTF
Perf Locale	99,93%	94,18%	26,70%	90,47%	104,93%	96,30%	60,33%
Groupe	1,0346						

N'hésitez pas à nous signaler toute erreur de chiffres qui se serait glissée dans les tableaux ci-dessus.

Commentaires CFDT :

Presque toutes les entités ont leur performance locale supérieure à celle de 2018, sauf pour PRS dont la performance locale dégringole... Les salariés PRS sont dans la tourmente depuis plusieurs années (« GPEC renforcée » sur Vélizy, réorganisations multiples,...), les écarts de résultat de C4S et les grosses difficultés d'exécution du projet EBMR ne font qu'accentuer le mal-être des salariés. La CFDT a toujours milité pour une augmentation de salaire plutôt que pour une prime. Mais là, la CFDT demande à la Direction de mettre en place des primes devant compenser cette injustice. Comment entendre les slogans de la Direction prônant le travail en Equipes Intégrées alors que les disparités de traitement demeurent !!!

4. Info Flash Réunion DP de mars : cotisations Dépendances

Pour l'instant, les cotisations Dépendances ne sont plus prélevées, et ce depuis janvier 2019. Cela durera aussi longtemps que la négociation avec HUMANIS pour remplacer OCIRP n'aura pas abouti. La question est de savoir quel sera le devenir des cotisations de l'ancien contrat. Attention aux rattrapages des prélèvements...

Liste de quelques-uns de vos élus- représentants CFDT

BARBET Patricia	3 304 364	GALAN Jérôme	3 132 426	LONJOU Pierre	3 304 908	PLU Emmanuel	3 303 981
BOUGAULT Dominique	3 132 989	GAMAURY Philippe	3 303 287	LORENTE Véronique	3 132 223	POLI Christine	3 132 252
CAUDRON Christian	3 303 292	JAMET Anne	3 302 044	MANZANO Michel	3 304 459	SELINCE Stéphane	3 304 740
DE GOUVELLO Tugdual	3 133 006	LEMOINE Pascal	3 302 689	MIDOL-MONNET Jean-François	3 132 305	STEHLIN Isabelle	3 303 066
GONIDEC Laurent	3 304 492	LHOMOY Arnold	3 132 633	PEGA Stéphane	3 133 348	THIBAUT Joel	3 133 589