

# ENTRETIENS

## L'entretien individuel

- ▶ « Cet entretien annuel ne peut en aucune façon être virtuel et ne peut donc s'effectuer par téléphone. »
- ▶ « L'appréciation de chacune des dimensions du niveau de maîtrise de poste qui résulte de ces EAA est supprimée »
- ▶ « .. une dérive importante entre les objectifs fixés et leur réalisation, un point intermédiaire obligatoire, distinct de l'EDP, sera organisé »

## Des entretiens collectifs

- ▶ « préalablement à ces entretiens annuels d'activité, une réunion collective se tiendra pour la fixation des objectifs collectifs »

## A l'avenir

- ▶ « Afin de décorrélérer la tenue de ces entretiens annuels d'activité de la politique salariale, pour l'année 2020, ce calendrier sera ouvert à l'ensemble des collaborateurs dès le mois de sept. 2019 pour une finalisation au 31 oct. 2019. »

## Actualité Thales Services, les ASTREINTES

La direction d'OIC, sous couvert de petites économies, a décidé d'attaquer le système des astreintes. En prétextant un manque de ressources dans certaines équipes et une volonté d'organiser des astreintes dites nationales, elle essaie de gagner un peu d'argent (~50 k€ annuels pour 1 astreinte d'une semaine 7/7 24/24) en supprimant certaines astreintes. Elle affiche en effet la volonté de supprimer environ 30% des astreintes actuelles en prenant le risque, en cas d'incident, que la personne d'astreinte n'ait ni la connaissance du client, ni celle du matériel sur lequel elle doit se connecter et qui pourrait se trouver à l'autre bout de la France.

Pour nous, c'est une prise de risque trop importante, vis-à-vis des salariés en astreinte et de nos clients, pour un gain financier, à court terme, si minime.

D'autre part chaque astreinte doit être rémunérée via une indemnité forfaitaire. Les heures d'intervention effectuées pendant l'astreinte, ainsi que les frais de déplacement doivent faire l'objet d'une récupération ou d'un paiement (même pour un cadre en forfait jours).

La CGT vous recommande la plus grande vigilance pour le paiement ou la récupération de ces heures effectuées qui ne sont pas toujours traités en même temps que l'indemnité forfaitaire.

Et, n'oubliez pas de vous restaurer pendant l'intervention, une note de frais pour le repas est prévue dans l'accord, à moins de préférer la prime de panier.



## La politique salariale du Groupe THALES et vous.

Ce document présente les principes de la politique salariale définis, comme chaque année, dans une « note de cadrage » applicable dans tout le Groupe Thales. La direction de Thales Services a obtenu de ne pas en appliquer les principales dispositions. La CGT a proposé à l'intersyndicale d'organiser une pétition. Celle-ci a été signée par plus de 800 salarié.e.s, mais cela n'a pas suffi ... Soyons plus nombreuses et nombreux, plus déterminé.e.s, et nous serons plus forts !

*La note fait référence au TGA, salaire minimum de la convention collective. Celui-ci dépend de votre statut et de votre qualification. Voici comment trouver ce qui vous concerne sur votre fiche de paie.*

**THALES BULLETIN DE PAIE**  
SOCIETE THALES PERIODE DU 01 JUILLET 2018 AU 31 JUILLET 2018 PAIEMENT LE 03 AOUT 2018

MR TGI  
CI-LEM-ELA  
No INDIVIDUEL CP 248 DPT 806 CAN 340 1

URSSAF DE MONTREUIL 116000001489071831  
NUM.COTISANT  
SIRET NAF 319159877 00111 2651A  
CONVENTION COLL. METALLURGIE MENSUELS R/P

No S.S.  
CLASSIFICATION ELECTRONIQUE V 1 COEF 305 MINI ANNUEL 25 750,00  
FAMILLE PROF. PRODUCTION DE TECHNOLOGIES SPECI  
EMPLDI CONTROLEUR  
ANCIENNETE 02 JUILLET 2012 BASE PRIME ANCIENNETE 1 507,32 % P.A. 6,0

**THALES BULLETIN DE PAIE**  
SOCIETE THALES DHS FRANCE SAS 2 AVENUE GAY LUSSAC 78990 ELANCOURT PERIODE DU 01 AOUT 2018 AU 31 AOUT 2018 PAIEMENT LE 05 SEPTEMBRE 2018

S CHAIN CN TGI T0  
No INDIVIDUEL CP 324 DPT 911 CAN 325C 1

URSSAF DE NANTERRE CEDEX 116000001489100432  
NUM.COTISANT  
SIRET NAF 383475092 00110 2651A  
CONVENTION COLL. METALLURGIE ING/CADRES

No S.S.  
CLASSIFICATION CADRE 2 IND 108 MINI ANNUEL 30 353,00  
FAMILLE PROF.  
EMPLDI  
ANCIENNETE

Pour les mensuel.le.s, le mini doit être comparé à vos appointements, sans prendre en compte la prime d'ancienneté.

Pour les IC, la formulation floue de la convention collective a donné lieu à deux interprétations juridiques sur la prise en compte ou non de la part variable. Pour la CGT, c'est NON ! mais la bataille est à gagner dans chaque entreprise.

# SALAIRES

Situation	Disposition Groupe
Tous (règles générales)	<p>Règles Groupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensuels jusqu'à 3.3 -240 : budget AG &gt; = AI</li> <li>- Mensuels à partir de 4.1 – 255 : pas de contrainte sur la part des budgets</li> <li>- IC : uniquement des AI</li> </ul> <p>Les augmentations individuelles, le cas échéant, seront &gt; 1%.</p> <p><i>[cgt] : le pourcentage d'augmentation dans chaque société est laissé à l'appréciation locale ... et à la mobilisation des salariés ! Pour info, 93% des plus bas salaires des IC II du Groupe sont dans Thales Services.</i></p> <p><i>[info cgt] : l'inflation est entre 1,8 % et 1,9 % selon la presse</i></p> <p>Mesures applicables rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019</p>
Tous (salaire mini)	<p><b>Les minima de la convention collective ont été revalorisés : 2,25% pour les mensuels, 2,1% pour les IC. Les minima Thales sont 3% au-dessus des nouveaux minima conventionnels(*).</b></p> <p>Ces revalorisations s'appliquent <b>avant</b> la politique salariale.</p> <p><i>« Les sociétés s'assureront, dans le cadre de la politique salariale 2019, que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum hiérarchique conventionnel en vigueur pour 2019 correspondant à la classification et soient identiques entre les Femmes et les Hommes. L'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique + 3 %, sauf modalités plus favorables, devra être réalisée dès sa publication et prendra effet au 1er janvier 2019 avant déploiement de la politique salariale en mars 2019. »</i></p> <p><b>(*) sauf sans Thales Services, où la direction a obtenu de la direction du Groupe et au détriment des salarié.e.s, de ne pas l'appliquer</b></p> <p><i>[cgt] : Comme l'a montré l'attribution de la prime Macron, TS a tendance à pratiquer des salaires très bas. Vérifiez votre situation. Ces mesures sont appliquées avant les AG et AI.</i></p>
IC (part variable)	Le plan de rattachement au taux cible du Groupe devra être finalisé dans les deux ans. (*)
IC passé de 210 à 214 jours	L'augmentation de 3% est hors politique salariale. <i>[cgt] : Normal, car elle rémunère votre travail supplémentaire.</i>
IC position I	Au terme des 12 premiers mois à compter de la date d'embauche et sous réserve de la bonne tenue du poste, le salarié Ingénieur ou Cadre position I sera promu à la position II.

Situation	Disposition Groupe
	<i>[cgt] : La direction de Thales Services réclamait ces dernières années de pouvoir déroger à cette règle et que le délai ne soit pas de 12 mois de 24 mois. Elle s'appuyait sur un accord qu'elle avait signé en 2015 avec la CFDT et la CFE-CGC qui supprimait également le PMSS comme salaire minimum des ingénieurs et cadres.</i>
BTS ou DUT débutant	Embauche IV.2 – 270. Passage V.1 -305 au terme de 18 mois sous réserve d'une bonne tenue du poste et que les alertes éventuelles aient été faites.
Femme	Un budget de 0,05% de la masse salariale est consacré aux corrections d'inégalités salariales et un budget de 0,1% pour les retards de promotion. <i>[cgt] : Malheureusement, les conditions d'attribution sont opaques. Vous pouvez nous signaler votre situation si vous pensez être ou avoir été victime d'un retard dans votre carrière (salaire, promotion).</i>
Fin de carrière	Le fait d'avoir signalé votre volonté de partir en retraite dans les 2 années à venir ne peut pas justifier que vous n'ayez pas d'augmentation.
Pas d'augmentation depuis les 2 dernières années	Votre situation doit être examinée par la DRH pour déterminer les actions à envisager. Les OS auront des statistiques mais pas de connaissance des cas individuels ... <i>[cgt] : sauf si vous souhaitez être accompagné.e !</i>
Alternants	Bénéficiaire de l'augmentation générale appliquée à la catégorie du Personnel Mensuel du Niveau I Echelon I Coeff. 155 au Niveau III Echelon III Coeff. 240.
	Bénéficiaire d'un 13 <sup>ème</sup> mois.
	Si le contrat débouche sur une embauche, c'est un CDI. Il n'y a pas de période d'essai. La période d'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté. Si le contrat ne débouche pas sur une embauche, possibilité de soutien de la DRH.
	Les journées de fermeture (JRTT/Ponts/Fermatures collectives) sont payées.
Stagiaires conventionnés	Les journées de fermeture (JRTT/Ponts/Fermatures collectives) sont payées.
	Bénéficiaire des congés exceptionnels pour événements familiaux qui seront payés prévus à l'article 6 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales.
Stagiaires	[Application systématique de] la note Groupe déterminant chaque année les barèmes France concernant les seuils d'embauches de jeunes diplômés, ainsi que les barèmes de stage fixés en fonction des écoles et des années d'études. A noter que les stages conventionnés d'une durée minimum de 4 semaines seront rémunérés et pris en compte dans ce barème.