

Courbevoie, le 29 novembre 2022

LES REPERES REVENDICATIFS CGT

Axe principal à moyen terme :

La CGT Thales vous propose comme axe principal l'**instauration d'une grille de salaires unique, avec des seuils d'embauche minimum, de l'ouvrier à l'ingénieur, en fonction de la classification.** Cette grille de salaire est basée sur nos classifications actuelles, toujours valable jusqu'au 1^{er} janvier 2024, avant application de la Nouvelle Convention Collective Nationale Métallurgie (NCCN). Celle-ci permettrait la reconnaissance d'un salaire liée à la qualification du salarié facilitant, pour toutes et tous, une réelle évolution de carrière, sans barrière infranchissable.

Cette grille doit permettre d'arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5, avec un salaire minimum à 2 000 € et, *a minima*, un doublement de son salaire (à euro constant) dans la carrière.

Axes de transition pour 2023 :

Dans le but d'atteindre ces repères de grille, et de doublement du salaire sur la carrière, nos repères revendicatifs pour les NAO 2023 sont les suivants :

En terme de rattrapages des années précédentes :

- L'application, pour tous les salariés du Groupe, de la décision de justice condamnant 8 sociétés et ordonnant le rétablissement de la rétroactivité au 1^{er} janvier pour les politiques salariales de 2021 et 2022 ;
- Un rattrapage de la politique salariale 2022, sous la forme d'une **Augmentation Générale**, pour toutes et tous, immédiate, de 2%.

En terme de mesures salariales pour 2023 :

Pour tenir compte de l'augmentation des qualifications, de toutes et tous, et compenser l'inflation qui pèse plus sur les salariés aux plus petits revenus :

- Une **Augmentation Générale** pour tous, *Mensuels* comme Ingénieurs et Cadres, de :
 - 10 %, pour les salariés *Mensuels* jusqu'au niveau IV.3 inclus ;
 - 9% pour les salariés *Mensuels* niveau V ;
 - 8,5% pour les Ingénieurs et Cadres, jusqu'à la position II incluse ;
 - 8% pour les Ingénieurs et Cadres, Position IIIA et IIIB.
- Un budget d'**Augmentations Individuelles** permettant d'assurer les promotions et évolutions de carrières, de 2 % minimum ;
- L'indexation automatique et pérenne des salaires dans le Groupe sur l'augmentation du SMIC, dans le but d'éviter le tassement des salaires par rapport au salaire minimum.



Diplôme à la 1 ^{ère} embauche	Classification Métallurgie actuelle	Revendications CGT Thales (Salaire Brut)
Sans savoir reconnu – ni expérience	I.1 (140)	2 000 €
Après 1 an		2 200 €
CAP/BEP	II.1 (170)	2 400 €
		2 600 €
BAC/BAC Pro	III.1 (215)	2 800 €
		3 000 €
BAC +2 / BTS-DUT	IV.1 (255)	3 200 €
		3 400 €
BAC +3/4		3 600 €
		3 800 €
BAC +5 Ingénieur – Master	V.1(305) et Position I IC	4 000 €
	V.2 (335) et Pos II ind.100 IC	4 400 €
	V.3 (365) et Pos II ind.108 IC	4 800 €
BAC +8 Doctorat	Pos II ind.114 IC	De 5 000 à 10 000 €

L'application de ces mesures, avec une politique salariale suffisante et supérieure à l'inflation permettra d'éviter la mise en place d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV), non pérenne et prise sur le budget de politique salariale, qui est de plus défiscalisée et non soumise à cotisations, autrement dit : qui dévitalise nos systèmes de : santé, retraite, assurance-chômage, mais aussi nos services publics.

En terme de mesures sociétales :

- La réduction du temps de travail (32 heures ou 200 jours pour les forfaits-jours), créatrice à la fois de qualité de vie au travail et d'emplois. De plus en plus de sociétés, en France et à l'étranger, l'ont déjà fait...
- L'intervention de Thales pour une politique salariale forte vis-à-vis de nos collègues intérimaires, prestataires et sous-traitants. Thales doit mettre la pression sur les sociétés avec lesquelles nous travaillons, en revoyant si nécessaire à la hausse les contrats que nous avons avec eux, pour que ces sociétés augmentent les salaires de manière significative ;
- Afin de favoriser les modes de transport plus vertueux écologiquement :
 - La mise en place de manière négociée, pour tous les établissements du Groupe, d'une prime de mobilité durable, d'un plancher minimum de 1 MG par jour de travail ;
 - La prise en charge à hauteur de 100% de tous les abonnements de transports publics collectifs.



En terme de mesures complémentaires :

- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité » ;
- Une transparence globale sur les budgets utilisés, notamment les budgets d'égalité professionnelle Femmes/Hommes ;
- L'application dans tout le Groupe, *a minima*, d'une majoration de 5% sur les salaires minimums conventionnels ;
- L'intégration des *Parts Variables* dans le salaire de base, sur la base de la moyenne des années précédentes ;
- Le calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire de base et non plus sur le minimum hiérarchique ;
- Au vu de la flambée des prix, notamment de l'énergie :
 - Une revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail et son indexation sur l'augmentation des prix, en la passant à 1 MG par journée télétravaillée ;
 - Une revalorisation des primes de transports d'au moins 10% pour tous les salariés, avec un minimum de 1 MG par jour de travail.

La CGT Thales appelle chaque salarié du Groupe à ne pas rester spectateur, à intervenir, à peser, à être un travailleur citoyen à part entière.

Les syndiqués, représentants du personnel, élus et mandatés CGT, sont présents et disponibles pour discuter et débattre de ce que devrait être la politique salariale 2023, pour construire ensemble nos revendications et les actions à mener pour les obtenir.

Pour plus de justice salariale, un meilleur partage des richesses créées et des gains de productivité réalisés à la fois par les salariés Thales et tous nos sous-traitants, une autre politique salariale 2023 est nécessaire.



Coordination CGT THALES

La Défense – Immeuble Monge – 22 place des Vosges – 92400 COURBVOIE