

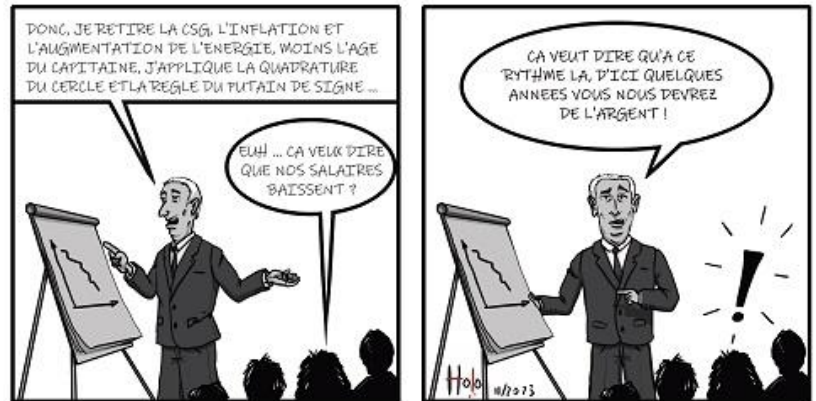


## NAO 2024 : LES REPERES REVENDICATIFS CGT THALES

Nos repères revendicatifs doivent répondre à la demande de l'ensemble des salarié-es, surtout dans cette période exceptionnelle de forte inflation depuis plusieurs années.

L'inflation touche l'ensemble des foyers, et les produits de première nécessité (Électricité, gaz, carburants, alimentation, logement, assurances, ...) ont augmenté de 10 à 20%. Ces augmentations sur des dépenses incompressibles pèsent plus lourd sur

le budget des salarié-es les moins bien payé-es. Notre **URGENCE** : augmenter les salaires et le pouvoir d'achat.



### COMMENT REpondre AUX BESOINS :

Après avoir longuement débattu avec nos syndiqué-es, **pour prendre en compte la situation exceptionnelle de forte inflation**, nous vous proposons les repères revendicatifs principaux suivants :

- **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 aux salaires minimum.
- **Une Augmentation Générale pour toutes et tous, mensuel-les, ingénieur-es et cadres sous forme d'une somme fixe de 450€ mensuels.**  
Ce montant est calculé en appliquant l'inflation de 6% (source *INSEE Indice des Prix à la Consommation Harmonisé moyenné sur l'année 2023*) sur le salaire moyen des ingénieur-es et cadres IIB. Ainsi, cette somme garantira le maintien du pouvoir d'achat pour toutes et tous en représentant un poids relatif plus important pour les plus bas salaires (de l'ordre de 8 à 10% pour les ingénieur-es position II, de 10 à 14% pour les technicien-nes et administratif-ves, et de 14 à 18% pour les ouvrier-es).
- **Un budget d'Augmentations Individuelles de 2% minimum**, permettant d'assurer les promotions et évolutions de carrières.

### En terme de mesures complémentaires :

- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité » pour l'ensemble des salarié-es.
- Une transparence globale sur les budgets utilisés, notamment ceux sur l'égalité professionnelle F/H.
- L'application dans tout le Groupe, *a minima*, d'une majoration de 10% sur les salaires minimums conventionnels. Ce repère est d'autant plus important que les minima conventionnels de la majorité des salarié-es vont baisser au 1<sup>er</sup> janvier 2024 du fait de l'application de la nouvelle convention collective (NCC).
- Une garantie de salaire et de classification en cas de changement d'emplois, en lien avec la NCC.
- 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.
- L'arrêt de toute sélectivité.
- La mise en place d'une clause de revoyure à mi année.
- 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 salarié-es, avec un minimum de 1 MG par jour de travail.

MG : minimum Garanti : indice gouvernemental revalorisé en fonction de l'inflation. Actuellement 1MG=4,1€

**Coordination CGT THALES**

THALES – CAMPUS MEUDON - 6 rue de la verrerie - 92190 MEUDON

**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-traitant-es. 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.

**Axes principaux à moyen terme :**

La CGT Thales vous propose comme axes principaux :

- **L’instauration d’une grille de salaires unique, avec des seuils d’embauche minimum, de l’ouvrier-e à l’ingénieur-e, en fonction de la mise en œuvre de la nouvelle classification.**



Elle permettrait la reconnaissance d’un salaire lié à la qualification des salarié-es facilitant, pour toutes et tous, une réelle évolution de carrière.

Cette grille doit permettre d’arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5, avec un salaire pour la classification minimale A1 à 2 000 €. Elle est aussi un outil d’attractivité. Cette grille est basée sur un temps de travail de 35H. Il est nécessaire d’y ajouter les majorations de salaire de 15% pour les salarié-es en forfait-heures, et 30% pour les salarié-es au forfait-jours.

Diplôme à la 1 <sup>ère</sup> embauche (seuil garanti)	Nouvelle Classification Métallurgie	Revendications CGT Thales seuil d’embauche (Salaire Brut base 35H)
Sans savoir reconnu – ni expérience	A1	2 000 €
	A2	2 114 €
CAP	B3	2 234 €
	B4	2 361 €
BEP	C5	2 496 €
	C6	2 638 €
BAC/BAC Pro	D7	2 788 €
	D8	2 946 €
BAC +2	E9	3 114 €
BAC +3	E10	3 291 €
BAC +5	F11	3 478 €
BAC +5 expérience	F12	3 896 €
BAC + 8	G13	4 364 €
	G14	4 888 €
	H15	5 474 €
	H16	6 132 €
	I17	De 6 868 € à 10 000 €
	I18	

- **Une évolution de carrière automatique tous les 4 ans, permettant de garantir à minima un doublement de son salaire (à euro constant) dans la carrière.**

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

Les syndiqué-es, représentant-es du personnel, élu-es et mandaté-es CGT, sont présent-es et disponibles pour discuter et débattre de ce que devrait être la politique salariale 2024, 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 salarié-es Thales et tous nos sous-traitant-es, une autre politique salariale 2024 est nécessaire.**

ET UN BISOU ?  
JE PEUX AVOIR UN BISOU ?

