

## Application de la nouvelle convention collective :

### Propositions CGT pour maintenir le socle social Thales

- **Salaire Minimum Hiérarchique** : Il nous apparaît nécessaire de préciser ici très clairement quels éléments sont pris en compte pour le calcul du salaire minimum hiérarchique au niveau de Thales.

Les sociétés s'assureront que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum hiérarchique conventionnel applicable en fonction de la classification +10%. Les régularisations du salaire de base se feront chaque année dès connaissances des nouveaux minimums hiérarchiques conventionnels et seront appliqués rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

- **Classifications :**

- Reconnaissance des diplômes et certifications : Chaque diplômes reconnu par l'éducation nationale sera associé à une classe d'emploi minimum, en dessous de laquelle les salariés disposant de ces niveaux de diplôme ne pourront se retrouver.

CAP, BEP niveau 3	B3
BAC, BAC pro niveau 4	D7
DEUG, BTS, DUT, DEUST niveau 5	E9
Licence, licence professionnelle, BUT, Maitrise niveau 6	E10
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur niveau 7	F11
Doctorat, habilitation à diriger des recherches niveau 8	G13

- Reconnaissance des formations certifiantes et/ou qualifiante : Chaque formation certifiante et/ou qualifiante devra être prise en compte dans l'évaluation et le classement de l'emploi des salariés et amènera à un repositionnement de son emploi. Ces repositionnements seront examinés en Commission Anticipation Emploi Formation établissement.
- Évolution du classement des emplois : Dans le cas d'une évolution du poste lié à une réorganisation, un changement de périmètre ou une formation du salarié, l'évaluation de son emploi sera automatiquement revue. Le salarié pourra demander cette réévaluation et saisir la commission la commission Anticipation-Emploi-Formation établissement.
- Garantie de salaire : Quel que soit l'évolution des cotations des emplois des salariés, ou des changements d'emploi des salariés, il ne pourra pas être proposé un salaire inférieur au salarié.
- Garantie de classe d'emploi : Quel que soient ses évolutions professionnelles, chaque salarié conservera la garantie d'avoir à minima la même classe d'emploi.

- **CDI de chantiers** : L'accord national du 29 juin 2018 relatif aux contrats de chantiers ou d'opérations dans la métallurgie a introduit la possibilité de recourir à ces CDI de chantier ou d'opération dans la branche. Dans une démarche constante de progrès social Thales s'interdit l'usage de tout CDI de chantiers ou d'opérations dans tout le Groupe.

- **Licenciement et arrêt maladie** : Dans une démarche constante de protection de la santé mentale et physique des salariés, la direction de Thales s'engage à ne procéder à aucun licenciement de salarié pendant un arrêt maladie, et dans les 3 mois suivant sa date de reprise, et ce quelquesoit la durée de cet arrêt.

- **Prime d'ancienneté** :

Option 1 : Afin d'assurer une équité entre toutes et tous, l'assiette de la prime d'ancienneté de tous les salariés mensuels du Groupe est le salaire brut de base du salarié.

Option 2 : Augmenter de 0,5 pts les taux de calcul de la prime d'ancienneté par classe d'emploi.

Nous proposons les taux par classe d'emploi Thales suivants :

Classe d'emploi	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,95	2,1	2,25	2,45	2,7	2,95	3,1	3,4	3,8	4,3

Pour rappel le calcul de la prime d'ancienneté se fait de la manière suivante :

Prime ancienneté en € = Valeur Point\*Taux Classe emploi\*Nombre année ancienneté :

Avec :

- Valeur du Point négocié en territoire. Pour Thales nous prenons la valeur du point négocié en région parisienne, sauf si supérieure localement. A ce jour : 5,2€ en région parisienne
- Nombre d'année d'ancienneté : compris en 3 et 15 ans max

- **Heures supplémentaires** : Dans une démarche de bien-être et de qualité de vie au travail, ainsi qu'une démarche favorisant l'emploi, le recours aux heures supplémentaires sera limité et exceptionnel.

Ainsi, pour marque le caractère exceptionnel du recours aux heures supplémentaires, celles si ne pourra se faire que 2 fois dans l'année civile et après information/consultation des CSEC et CSE concernés.

Le contingent global maximum annuel d'heures supplémentaires négocié au sein de chaque société sera de 120 heures. Le contingent d'heures supplémentaires maximum négocié au sein de chaque société se substitue à tous les volumes d'heures supplémentaires liés à l'article 99.4 de la convention collective de la métallurgie.

Les heures supplémentaires seront effectuées sur la base du volontariat et le salarié aura le choix entre récupérer ou se faire payer ses heures, avec à chaque fois les majorations associées.

Les salariés ayant effectué des heures supplémentaires recevront chaque mois un décompte précisant combien d'heures supplémentaires ont été faites, combien ont été payé, et précisant la période à laquelle ont été effectuées ces heures supplémentaires.

Dès qu'un salarié atteint le quota maximum annuel d'heures supplémentaires (que ces heures supplémentaires soient rémunérées ou récupérées), les heures supplémentaires qu'il effectue sont à la fois payées de manière majorée et récupérées de manière majorée.