

Meudon, le 04 novembre 2024



NAO 2025 : REPERES REVENDICATIFS CGT THALES

Nos repères revendicatifs doivent répondre à la demande de l'ensemble des salarié-es, surtout dans cette période exceptionnelle, après plusieurs années de forte inflation et des pertes de pouvoir d'achat pour toutes et tous, au vue des politiques salariales précédentes en dessous de l'inflation.

Celle-ci, du fait des augmentations sur des dépenses incompressibles (alimentation, carburant, énergie, logement, ...) 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 IMMEDIATEMENT :

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 au salaire minimum.
- **Une Augmentation Générale pour toutes et tous, mensuel-les, ingénieur-es et cadres sous forme d'une somme fixe de 150€ mensuels.** Ce montant est calculé, en appliquant sur le salaire moyen des ingénieur-es et cadres H15 l'inflation de 2,2% (source INSEE Indice des Prix à la Consommation Harmonisé moyenné sur l'année 2024) ;
- **Une augmentation de 200€ mensuels pour toutes et tous en guise de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat des années précédentes.**
Ainsi, ces sommes garantiront 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 5 à 7% pour les ingénieur-es F12, de 7 à 9% pour les technicien-nes et administratif-ves, et de 9 à 12% pour les ouvrier-es).
- **Un budget d'Augmentations Individuelles de 2% minimum**, permettant d'assurer la valorisation de l'expérience et les évolutions de carrières.
- **Un budget de promotion de 0.3% de la masse salariale, géré en central au niveau de chaque société en supplément de l'AI** afin de ne pas grever les augmentations des collègues des promus.

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, via un bilan exhaustif, sous forme de panel, en terme d'évolution de carrière et d'écart salarial, avec une réelle volonté de régler ces discriminations en une seule foi.
- 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 minimas conventionnels de la majorité des salarié-es ont baissé au 1^{er} janvier 2024 du fait de l'application de la nouvelle convention collective (NCC).
- Une garantie de non régression de salaire et de classification en cas de changement d'emplois, en lien avec la Nouvelle Convention Collective.
- 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.
- L'instauration d'un **Congé extraordinaire d'incapacité temporaire** » (Pour couvrir des absences, sans justification, liées à des maladies chroniques comme par exemple, le diabète, l'arthrose, les menstruations douloureuses, les maladies neurologiques...)

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, et l'expérimentation de la semaine de 4 jours.
- 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 passés avec eux.



AXES PRINCIPAUX A MOYEN TERME :

La CGT Thales vous propose comme axes principaux :

Diplôme à la 1 ^{ère} embauche	Classification Minimum Garantie
Sans savoir reconnu – ni expérience	A1
	A2
CAP	B3
	B4
BEP	C5
	C6
BAC/BAC Pro	D7
	D8
BAC +2	E9
BAC +3	E10
BAC +5	F11
BAC +5 expérience	F12
BAC + 8	G13

- La mise en place dans notre Groupe d'une grille de salaires minimum unique de l'ouvrier-e à l'ingénieur-e, en fonction des classifications qui serait rattachées aux salarié-es, avec des seuils d'embauche garantis en fonction des diplômes.

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.

- Une évolution de carrière automatique tous les 4 ans maximum, reconnaissant l'expérience, l'accroissement des qualifications, des savoirs et savoir-faire acquis, et garantissant à minima un doublement du salaire, à euro constant, dans la carrière.

Classification Métallurgie du salarié	Revendications CGT Thales salaire minimum (Salaire Brut base 35H)	Nombre de fois le 1er mini (A1)
A1	2 000 €	1,00
A2	2 300 €	1,15
B3	2 600 €	1,30
B4	2 900 €	1,45
C5	3 200 €	1,60
C6	3 500 €	1,75
D7	3 800 €	1,90
D8	4 100 €	2,05
E9	4 400 €	2,20
E10	4 700 €	2,35
F11	5 000 €	2,50
F12	6 000 €	3,00
G13	7 000 €	3,50
G14	8 000 €	4,00
H15	9 000 €	4,50
H16	10 000 €	5,00

Evolution automatique maximum tous les 4 ans max

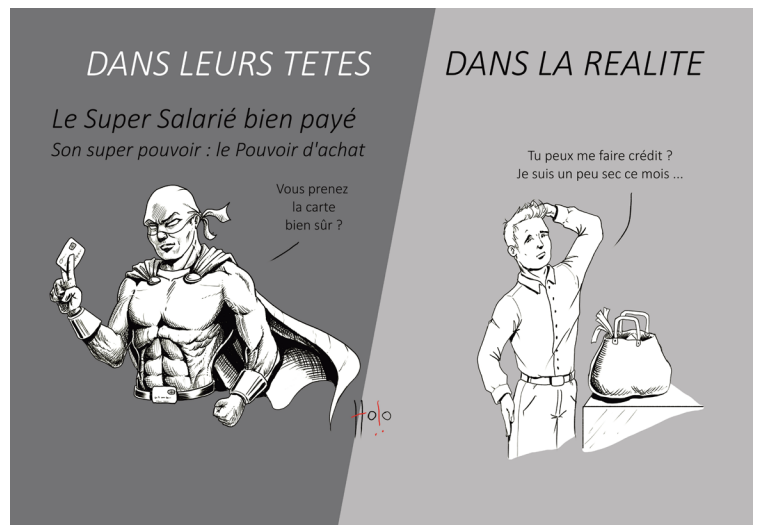
La CGT Thales appelle chaque salarié-e du Groupe à ne pas rester spectateur-riche, à intervenir, à peser, à être un-e citoyen-ne à part entière.

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 2025, pour construire ensemble nos revendications et les actions à mener pour les obtenir.

NOTRE GROUPE SE PORTE TRES BIEN FINANCIEREMENT

Pour rappel les résultats 2023 de notre Groupe :

- Chiffre d'affaire 2023 : 18,4 Milliard d'euros (+7,9% en croissance organique)
- Ebit 2023 : 2131 millions d'euros (+10,9% en croissance organique)
- Dividende par action 2023 : 3,4€ (40% du résultat net du Groupe, soit plus de 700 millions d'euros)
- Acompte sur dividende 2024 : 0,85€ (soit plus de 170 millions d'euros)
- Vient de finaliser son plan de rachat d'actions pour destruction de 1 milliards d'€



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 2025 est nécessaire.

La CGT Thales appelle toutes les autres organisations syndicales à nous rejoindre en intersyndicale, afin d'organiser ensemble les différentes actions et mobilisations nécessaires face à notre direction et sa politique de gestion ultra financiarisée.

Coordination CGT THALES

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