

**Systèmes d'information et communications sécurisés**

4, Avenue des Louvresses  
92622 Gennevilliers Cedex  
France  
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00  
Fax. +33 (0)1 41 30 35 57  
www.thalesgroup.com

## NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2024

### PROCES VERBAL DE DESACCORD

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation portant sur les salaires effectifs s'est engagée :

**Entre :**

La Société **Thales SIX GTS France** dont le siège social est situé 4, avenue des Louvresses, 92230 Gennevilliers, représentée par Madame Céline ARNOUX MORTESSAGNE, Directrice du Développement Social, agissant par délégation du Directeur des Ressources Humaines,

**D'une part,**

**Et :**

Et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Thales SIX GTS France suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par

Mme Christine POLI  
M. Davis BABEN  
M. Franck GONTIER  
M. Frédéric JANIK  
M. Alain LAVAURE DE GRAFFANAUD

Le syndicat **CFE-CGC**, représenté par

Mme Sophie ALBICINI  
M. Frédéric BERG  
M. Mickaël BEZIER  
M. Dominique DOUX  
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat **CFTC**, représenté par

Mme Alice NGUYEN  
M. Olivier BOUGOT  
M. Stéphane CADORET  
M. Olivier DALMAS  
M. Stéphane KHATTI

Le syndicat **CGT**, représenté par

M. Jean-Jacques BODET  
M. Philippe DESMET  
M. Jean-Christophe DROAL  
M. Christophe MARATIER  
M. Anael THOMAS

**D'autre part.**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pour la Société Thales SIX GTS France – Année 2024 a été engagée le 17 novembre 2023 par la présentation des éléments de statistiques salariales 2023, prolongée les 1<sup>er</sup> décembre et 8 décembre 2023 de deux réunions consacrées à la présentation par la Direction aux organisations syndicales des principes généraux retenus au niveau du Groupe pour le cadrage de la politique salariale 2024. Lors de cette même réunion, la Direction a présenté un bilan de la situation économique et financière de la Société pour l'année 2023, ainsi que les enjeux et perspectives pour l'année 2024, et recueilli les revendications respectives des organisations syndicales.

Au cours d'une quatrième réunion, en date du 18 décembre 2023, la Direction de la Société a formulé une première proposition de budget de politique salariale pour l'année 2024.

Lors d'une cinquième réunion tenue le 9 janvier 2024 et faisant suite aux échanges avec les organisations syndicales, la Direction a fait évoluer sa proposition initiale de budget de politique salariale pour 2024.

Une sixième et dernière réunion s'est tenue le 15 janvier 2024, au cours de laquelle la Direction a formulé une nouvelle amélioration du budget de politique salariale 2024, et sollicité la position des organisations syndicales représentatives sur cette ultime proposition, lesquelles ont indiqué leur désaccord persistant sur les termes de cette proposition.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du travail, « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Le présent procès-verbal de désaccord reprend donc le dernier état des propositions faites par la Direction dans le cadre de cette négociation annuelle et en précise les modalités de mise en œuvre unilatérale à titre de mesures de la politique salariale pour 2024 pour l'ensemble des salariés de la Société Thales SIX GTS France.

### **ARTICLE 1 - MESURES SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2024 :**

La Direction de la Société Thales SIX GTS France mettra en œuvre, au titre de la politique salariale pour 2024, les mesures suivantes :

#### **1.1 - Personnel (anc. « Mensuels ») relevant des groupes d'emploi A à E :**

- **Pour l'ensemble du personnel relevant des groupes d'emploi A à E (hors alternants – voir mesures spécifiques ci-après) :**
  - Application d'une augmentation générale de 2,60% des salaires de base avec le bénéfice d'un talon mensuel de 85 euros bruts.
  - Attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 1,10% de la masse salariale des salaires de base de ces salariés.

Ces mesures seront appliquées sur la paie du mois de mars 2024, à effet du mois de janvier 2024.

En outre, l'ensemble des salariés relevant des groupes d'emploi A à E ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté bénéficiera d'une allocation annuelle – telle que prévue par l'article 18 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 13 juin 2022 – dont le montant ne sera pas inférieur à 2.600 euros brut (pour une durée du travail effectif à temps plein).

- **Pour le personnel non forfaitaire relevant des groupes d'emploi A à E (anc. « Mensuels non forfaitaires<sup>1</sup> »),**

Afin de mieux associer le personnel relevant des groupes d'emploi A à E aux résultats économiques de l'entreprise, il est décidé de maintenir, au titre de l'année 2024, une Prime Variable Collective sur Objectifs (PVCO), dans les conditions décrites ci-après.

Les modalités de versement de la PVCO reposent, pour mémoire sur les principes suivants :

- Indicateurs GBU et Groupe retenus :
  - Les 4 indicateurs de la GBU SIX (poids identique pour chaque indicateur) : résultat d'exploitation (EBIT), trésorerie (OCF), prises de commandes (PC), marge brute sur prises de commande (MB/PC)
  - L'application du multiplicateur Groupe qui, en fonction des résultats du Groupe, impacte de +/-20 % les résultats de la PVCO
- Conditions d'éligibilité :
  - Etre mensuel (non forfaitaire) en CDI à la fin de l'année de référence,
  - Etre présent au moins 6 mois au cours de l'année de référence,
  - Etre présent ou inscrit à l'effectif au moment du versement de la prime (soit le 31 mars 2025).

Les montants cibles de la PVCO 2024 versée en 2025 seront donc les suivants :

- Pour les salariés relevant du niveau A1 à C6 : une prime d'un montant cible de 620 € avec une variabilité de 0 à 930 € bruts,
  - Pour les salariés relevant du niveau D7 à E 10 : une prime d'un montant cible de 770 € avec une variabilité de 0 à 1155 € bruts.
- **Les alternants** se verront appliquer une augmentation générale de 2,60%. Ils bénéficieront également, dès lors qu'ils ont plus de trois (3) mois d'ancienneté, d'une allocation annuelle versée dans les conditions de l'article 18 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 13 juin 2022 – dont le montant ne sera pas inférieur à un plancher spécifique de 1.300 euros brut (pour une durée du travail effectif à temps plein).

## **1.2 – Personnel relevant des groupes d'emploi F à I :**

### **1.2.1 – Augmentations individuelles :**

---

<sup>1</sup> Pour le personnel forfaitaire relevant des groupes d'emploi D et E (anc. « Mensuels forfaitaires »), il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 7 %.

Pour le personnel (Ingénieurs & Cadres) relevant des groupes d'emploi F à I, un budget de 3,70%<sup>2</sup> de la masse salariale des salaires de base de ces personnels est attribué au titre d'augmentations individuelles, ces dernières ayant notamment pour finalité d'accompagner les situations de mobilité et de promotion.

En outre, en cas d'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 1,60%.

### **1.2.2. - Rémunération Variable :**

Pour le personnel (Ingénieurs & Cadres) relevant des groupes d'emploi F à I occupant un poste de niveau de responsabilité 7 et 8, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 8%. Cette mesure s'appliquera au titre de la rémunération variable 2024, versée en mars 2025 (10% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 8).

Pour le personnel (Ingénieurs & Cadres) relevant des groupes d'emploi F à I occupant un poste de niveau de responsabilité 9, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 10%. Cette mesure s'appliquera au titre de la rémunération variable 2024, versée en mars 2025 (12% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 9).

Pour le personnel (Ingénieurs & Cadres) relevant des groupes d'emploi F à I occupant un poste de niveau de responsabilité 10, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 12%. Cette mesure s'appliquera au titre de la rémunération variable 2024, versée en mars 2025 (15% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 10).

Pour le personnel (Ingénieurs & Cadres) relevant des groupes d'emploi F à I occupant un poste de niveau de responsabilité 11, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 20%. Cette mesure s'appliquera au titre de la rémunération variable 2024, versée en mars 2025.

## **1.3 – Mesures Complémentaires communes à toutes les catégories socio-professionnelles**

### **1.3.1 Budget spécifique Egalité Professionnelle Femmes / Hommes :**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un budget maximum de 0,10% (0,10% au titre du plafond de verre) des salaires de base de la Société Thales SIX GTS France sera attribué notamment pour le financement des actions de sensibilisation et de formation et pour l'accompagnement à la promotion de femmes.

L'utilisation de ce budget sera arbitrée au niveau de la Société Thales SIX GTS France par la Direction des Ressources Humaines. Ce budget sera déployé sur la paie de juin 2024, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **1.3.2 Prise en charge exceptionnelle des frais d'abonnement à un mode de transport public collectif terrestre en 2024 :**

A titre de mesure complémentaire et exceptionnelle, la Direction prendra en charge pour l'année 2024, à hauteur de 75% de son montant, l'abonnement à un mode de transport public collectif terrestre souscrit par un salarié dans le cadre de ses trajets résidence habituelle /lieu de travail<sup>3</sup>.

Cette mesure sera appliquée au plus tard sur la paie du mois de mars 2024, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

<sup>2</sup> Il est rappelé que le personnel occupant un poste de niveau de responsabilité 11 ayant opté pour le bénéfice d'un véhicule de fonction ou d'une allocation voiture à compter de l'année 2023 n'est pas éligible à la politique salariale au titre de l'année 2023. Les salaires des salariés ayant fait ce choix ne sont en conséquence pas pris en compte dans la masse salariale de référence pour l'application des mesures issues du présent accord.

<sup>3</sup> Hors salariés occupant un poste de niveau de responsabilité 11 ayant bénéficié de l'attribution d'un véhicule de fonction ou d'une allocation voiture.

#### **1.4 – Budget Global**

Compte tenu de l'ensemble de ces mesures, la Direction de Thales SIX GTS France propose pour 2024, un budget global de 3,70 %, mis en œuvre sur la paie du mois de mars 2024, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

S'y ajoute le budget spécifique de 0,10% relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en œuvre sur la paie du mois de juin 2024, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **ARTICLE 2 – SUIVI DU DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE SALARIALE 2024 :**

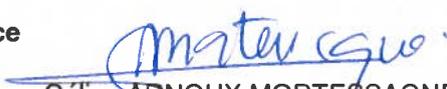
La Direction accepte de réaliser un pré-bilan, au cours du mois d'avril 2024, du déploiement de la politique salariale 2024 (hors mesures Egalité Femmes / Hommes). Ce pré-bilan sera présenté par la Direction aux organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Thales SIX GTS France.

#### **ARTICLE 3 – DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD :**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaire en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et sera déposé par la Direction sous forme électronique, en un exemplaire signé au format numérique et un exemplaire sous format Word anonymisé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers en 7 (sept) exemplaires originaux, le 8 février 2024

Pour la **Direction de la Société Thales SIX GTS France**

  
Céline ARNOUX MORTESSAGNE  
Directrice du Développement Social

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la Société

Le syndicat **CFDT**, représenté par

Mme Christine POLI  
M. Davis BABEN  
M. Franck GONTIER  
M. Frédéric JANIK  
M. Alain LAVAURE DE GRAFFANAUD

Le syndicat **CFE-CGC**, représenté par

Mme Sophie ALBICINI  
M. Frédéric BERG  
M. Mickaël BEZIER  
M. Dominique DOUX  
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat **CFTC**, représenté par

Mme Alice NGUYEN  
M. Olivier BOUGOT  
M. Stéphane CADORET  
M. Olivier DALMAS  
M. Stéphane KHATTI

Le syndicat **CGT**, représenté par

M. Jean-Jacques BODET

M. Philippe DESMET  
M. Jean-Christophe DROAL  
M. Christophe MARATIER  
M. Anael THOMAS



Thales SIX GTS France

NAO 2024

Annexe :

Revendications des organisations syndicales  
représentatives



## Plateforme revendicative CFDT TSGF pour les NAO 2024

Catégorie MENSUELS	200€ mensuel pour tous afin de compenser l'inflation de 2022 et de 2023 AG de 1,5 % du salaire brut avec un talon de 100€ AI de 4% hors mesures spécifiques (*) 13 <sup>ème</sup> mois minimum de 3000 € y compris pour les alternants Augmenter le taux cible de la PVCO Intégration du rattrapage de la Prime d'Ancienneté 2023/2024 au salaire de base (**)
Catégorie I&C	200€ mensuel pour tous afin de compenser l'inflation de 2022 et de 2023 AG de 1,5 % du salaire brut avec un talon de 100€ AI de 4% hors mesures spécifiques (*)
Mini TSGF	Retour au Minima conventionnel 2023 de la convention métallurgie + 5 %
Autres mesures	Niveau Groupe Thales Revalorisation du forfait télétravail Compenser l'augmentation de la mutuelle HUMANIS (prévision +5%) Niveau Société TSGF Sélectivité très modérée Reconnaissance de la séniorité (mise à mal avec les Fiches Emplois) Prise en charge des frais de transport en commun à 100% Mise en place d'un barème de prime de transport unique pour TSGF Négociation et Mise en place du FMD pour les déplacements Domicile-Travail PPV de 2000€ pour tous les salariés gagnant au maximum 3 fois le SMIC Niveau Etablissements TSGF Revalorisation de la part employeur au niveau restauration entreprise  Clause de revoyure si augmentation du SMIC au cours de l'exercice 2024  Intégration de la rémunération variable dans le salaire de base
(*) Mobilités/Promotions, Egalité Professionnelle F/H, Jeunes (**) Hors budget NAO	

CPM



# REVENDEICATIONS CFE-CGC

## NAO 2024

**Après une nouvelle année de forte inflation en 2023**  
**Notre priorité : préserver le pouvoir d'achat des salariés**  
**Avec un budget global de plus de 7 %**

### Les mesures proposées par la CFE-CGC :

- Couverture équitable de l'inflation pour toutes les catégories socio-professionnelles :  
Augmentation Générale (AG) de 4 %, avec un minimum de 220 € par mois.
- Pour les Mensuels et les Ingénieurs & Cadres (I&C), au-delà de l'AG, un budget pour les Augmentations Individuelles (AI) de 3 %, avec une AI pour plus de 95 % des salariés, absence de sélectivité pour les jeunes embauchés classés F11 et F12.
- Rétablissement des minima conventionnels de la Métallurgie +5%.
- Prime équivalente à la Prime de Partage de la Valeur (prime Macron) versée en 2023.
- Prime Variable Collective sur Objectifs (PVCO) pour les mensuels maintenue en 2024 avec un montant cible de 1500 €.
- Passage du montant minimal du 13<sup>ème</sup> mois des mensuels à 3000 €.
- Passage du montant minimal du 13<sup>ème</sup> mois des alternants à 1500 €.
- Gel des indicateurs 2023 de la rémunération variable des I&C pour garantir une part collective a minima à 100%.
- Gel des cotisations de la mutuelle Malakoff Humanis en 2024.
- Maintien de la prise en charge à 75 % des frais d'abonnement à un mode de transport public collectif, en 2024.
- Augmentation de la part employeur du plateau repas de chaque salarié au restaurant d'entreprise ou inter-entreprises.
- Tickets restaurant pour les salariés en télétravail à hauteur du nombre de jours déclarés.
- Une attention particulière à la politique salariale des seniors, pour accompagner l'allongement de leur parcours professionnel et reconnaître leur implication au sein de l'entreprise.
- Mise en œuvre du budget égalité femmes/hommes avec un regard particulier sur la prévention de l'effet « plafond de verre » et sur la promotion des femmes, le budget spécifique 0,1 % doit être intégralement utilisé.
- Maintien de la présentation d'un pré-bilan de la politique salariale à mi-année, au niveau de la Société et des Etablissements, et de la remise des grilles de salaires.



## Thales SIX GTS France (TSGF) Revendications salariales CFTC pour 2024

Le 14 décembre 2023

### Objectif de la plateforme de revendication salariale CFTC :

Les premiers résultats du Groupe et de (TSGF) Thales SIX-GTS France montrent que l'année 2023 reste une bonne année. Dans une certaine continuité, l'engagement des salariés dans cette année post crise sanitaire prouve que le professionnalisme et la reconnaissance ont permis de relever le défi et de continuer à réaliser une performance notable malgré des difficultés d'approvisionnement et une l'inflation toujours présente. La mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie créé de réelles tensions au sein des salariés sur leur carrière. La Politique salariale se doit de les rassurer. Le capital humain étant une partie intégrante de la chaîne de valeur de l'entreprise, l'objectif de la CFTC est de revendiquer une nouvelle reconnaissance équitable de la contribution individuelle et de la performance collective. Pour cela nous réclamons une politique salariale juste, à la hauteur des investissements des salariés, malgré les inquiétudes liées aux changements de référentiel conventionnel de la Métallurgie.

### Analyse économique et conjoncturelle :

TSGF confirme d'excellents résultats et les objectifs de l'exercice 2023 seront atteints pour les prises de commandes.

Ces résultats sont le fruit du travail et de l'investissement individuel et collectif des salariés.

La CFTC a identifié plusieurs facteurs qui conduisent à une diminution du revenu annuel des salariés et par conséquent à une baisse de leur pouvoir d'achat :

- ✓ L'inflation officielle de +3,8% (indice IPCH de l'INSEE), qui masque toutefois l'augmentation plus élevée du coût de la vie sur les produits du quotidien (+6,1 % sur l'alimentation et l'énergie).
- ✓ Les différentes aides de l'état en 2023 sur l'énergie se terminant en Décembre, le reste à vivre va encore diminuer en 2024.

Les annonces pessimistes concernant les résultats, laissent augurer une Part Variable faible, et donc une baisse de rémunération globale pour la majorité des salariés là où le SMIC 2023 a progressé de 2,2% après nos NAO et qu'il augmente encore de 1,7% au 01/01/2024.

### Nos revendications pour 2024

La structure de la rémunération est basée sur plusieurs éléments : le salaire de base, la rémunération variable, l'intéressement, la participation, l'abondement et les actions. Pour mener une politique salariale plus pertinente, il faudrait agir sur l'ensemble des leviers possibles de la rémunération, le salaire ainsi que les éléments complémentaires. Comme à l'accoutumée, la CFTC prône pour une répartition équitable de la richesse produite par le travail entre les actionnaires, l'investissement R&D et les salariés.

Les revendications de la CFTC portent sur deux volets, les mesures générales et les mesures particulières. La CFTC souhaite vivement que la Direction prenne en compte les conséquences de cette inflation toujours bien présente dans ces négociations NAO de TSGF.

### Mesures générales pour 2024 :

La CFTC revendique un budget global NAO de 7% minimum incluant les budgets égalité professionnelle, jeunes et mobilité & promotion, applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier.

La CFTC demande l'ajout d'un budget PPV distinct pour l'ensemble des salaires inférieurs à 60 k€.

{THALES GROUP CONFIDENTIAL}  
CFTC TSGF - Plateforme NAO 2024

1/2

### Répartition du budget NAO :

Comme l'année passée, le budget NAO revendiqué peut se répartir d'une façon dégressive en fonction des catégories salariales et ce afin de palier à l'impact sur les bas salaires de cette forte inflation. Une faible sélectivité sur les AI est demandée afin de ne pas desservir les bas salaires.

Catégorie	Niveaux	% NAO	Répartition	Pourcentage	% Masse Salariale globale
Mensuels	LR3 à LR7	8,0%	AG	4,5%	Env. 10%
			AI	3,5%	
I&C	LR7 jeunes embauchés à LR10	7,0%	AI	7,0% (minimum de 3,5% si AI)	Env. 85%
	LR 11	6,5%	AI	6,5%	Env. 5%

### Mensuels :

- ✓ Associer les mensuels aux résultats économiques de l'entreprise avec un montant cible de la Prime Variable Collective sur Objectifs (PVC0) de :
  - o Pour les LR3 à LR5 : 850 € (modulée par la performance individuelle),
  - o Pour les LR6 et LR7 : 1100 € (modulée par la performance individuelle),
- ✓ Pour les LR7 au forfait une part variable cible à 8%
- ✓ Une augmentation de l'allocation annuelle portée à 3000 € brut,
- ✓ Le passage cadre des assistantes, techniciens et administratifs des LR7 par la reconnaissance de leur niveau de responsabilité sans obligation de suivre la formation CPC.
- ✓ Un talon à 100 €.
- ✓ Clause de revoyure à mi année sur l'évolution de la prime d'ancienneté.

### Egalité :

- ✓ Un budget annuel distinct et spécifique de 0,15% de la masse salariale dédié aux actions en faveur de l'égalité de rémunération Femmes/Hommes.

### Jeunes :

- ✓ Un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale de la société dédié aux jeunes salariés.

### Mesures particulières pour 2024 :

- ✓ Pérenniser la PVC0 (Prime Variable Collective sur Objectifs) dans un accord,
- ✓ Une Prime de Partage de Valeur (PPV) à hauteur de 1500 € pour tous les personnels dont le salaire est inférieur à 60 k€ bruts,
- ✓ Dans le cas de l'attribution d'une augmentation individuelle, elle ne pourra pas être inférieure à un plancher équivalent au taux d'inflation.
- ✓ L'engagement qu'aucune rémunération ne pourra être inférieure aux minimas de la Nouvelle Convention Collective Métallurgie, majorés de 5%,
- ✓ Une prime de transport défiscalisée de 400 €,
- ✓ Remboursement des frais de transports en communs à hauteur de 75%,
- ✓ Engager la négociation d'un accord mobilité durable pour encourager les moyens de transports écoresponsables.

La CFTC revendique une politique de rémunération juste, solidaire et atteignable compensant une inflation significative et permettant à chaque salarié de donner le meilleur de lui-même grâce à une reconnaissance de sa contribution.



## NAO 2024 - THALES SIX GTS France PLATEFORME REVENDICATIVE CGT

Le 11/12/2023,

Madame Céline Arnoux-Mortessagne  
Directrice du Développement Social TCS

Objet : Plateforme revendicative CGT THALES SIX pour les Négociations Annuelles Obligatoires 2024

Madame la directrice du développement social,

Notre organisation syndicale CGT vous adresse par la présente, ses revendications en matière de politique salariale, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2024 en cours depuis le 17 Novembre 2023.

### NAO 2024 : LES REPERES REVENDICATIFS CGT THALES :

Nos revendications répondent à l'attente de l'ensemble des salarié.e.s, surtout dans cette période exceptionnelle de forte inflation depuis plusieurs années.

L'inflation touche l'ensemble des foyers, et les produits de premières nécessités (Électricité, gaz, carburants alimentation, logement, assurances, ...) ont augmenté entre 10 et 20%. Ces augmentations sur des dépenses incompressibles pèsent plus lourd sur le budget des salarié.e.s, surtout les moins bien payé.e.s. Pour les cadres, nous constatons même une baisse du niveau de vie depuis 2 ans.

Notre URGENCE : augmenter les salaires et le pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise.

### COMMENT REpondre AUX BESOINS :

#### ➤ En terme de mesure générales :

Après avoir longuement débattu avec nos syndiqué.e.s, pour prendre en compte la situation exceptionnelle de forte inflation que nous vivons, nous vous présentons les revendications suivantes :

- 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.le.s, ingénieur.e.s et cadres sous forme d'une somme fixe de 450€ mensuelle, intérimaires et apprentis compris .

Ce montant représente un budget de 6% d'augmentation pour la catégorie Ingénieurs et Cadres 3B. Il prend en compte l'inflation 2023 et le manque à gagner des années précédentes.

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.

- Un budget d'Augmentations Individuelles de 2% pour toutes et tous, mensuel.le.s, ingénieur.e.s et cadres, permettant d'assurer les promotions et les évolutions de carrières.



## NAO 2024 - THALES SIX GTS France PLATEFORME REVENDICATIVE CGT

### ➤ En terme de mesures complémentaires :

- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité » pour l'ensemble des salarié.e.s.
- Une transparence globale sur les budgets utilisés, notamment ceux sur l'égalité professionnelle F/H.
- L'application d'une majoration de 10% sur les salaires minimums conventionnels. Ceci est d'autant plus important que les minimas conventionnels de la majorité des salarié.e.s vont baisser au 1er janvier 2024 du fait de l'application de la nouvelle convention collective.
- Une garantie de maintien de salaire en cas de changement d'emploi vers un emploi de classification inférieure, ou de modification de la classification de l'emploi occupé vers le bas.
- 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 :
  - $(\text{Appointement de Base} \times \text{Ancienneté}) / 100$
- 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 forte augmentation de la prime de transport prenant en compte l'augmentation des prix de l'énergie.
  - La prise en charge à 100% des abonnements de transports en commun

### Axes principaux à moyen terme :

#### La CGT Thales propose ces objectifs à moyen terme :

- Une évolution de salaire tout au long de la vie professionnelle, permettant de garantir à minima un doublement de son salaire (à euro constant) sur l'ensemble de la carrière. L'instauration d'une grille de salaires unique, avec des seuils d'embauche minimum, de l'ouvrier.e à l'ingénieur.e, prenant en compte la mise en œuvre des nouveaux classements d'emploi en lien avec la nouvelle convention collective de la métallurgie classification, comme suit :
  - Elle permet la reconnaissance d'un salaire lié à la qualification des salarié.e.s, facilitant pour toutes et tous une réelle évolution de carrière.
  - Cette grille établit un rapport entre les salaires de 1 à 5 ; Elle fixe un salaire minimum à 2 000 € ; Elle est un outil d'attractivité pour Thales.
  - Cette grille est basée sur un temps de travail de 35H. Il est nécessaire d'y ajouter les majorations de salaires de 15% pour les salariés en forfait-horaires, et 30% pour les salariés au forfait-jours.

