

Thales Communications & Security

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 OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2016 PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Conformément aux articles L. 2242-1 et L. 2242-8 du Code du travail, une négociation portant sur les salaires effectifs s'est engagée :

Entre :

La **Société Thales Communications & Security S.A.S.** dont le siège social est situé, 4 avenue des Louvresses, 92230 Gennevilliers, représentée par Madame Noëlle FICHET, Directrice du Développement Social, agissant par délégation du Président,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

La **CFDT** représentée par

Serge CHASSEUIL
Paul COUBLE
Yvan DANGLA
Philippe ROTH
Jean-Claude TELLE

La **CFE-CGC** représentée par

José CALZADO
Daniel CHAMPLAIN
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX
Patrick PIERROU

La **CFTC** représentée par

Henry CHAIGNOT
Pierre DE LA BRUNETIERE
Stéphane KHATTI
Joseph NAFFAH
François PAPON

La **CGT** représentée par

Jean-Jacques BODET
Yves DESPREZ
Grégory LEWANDOWSKI
Gilles MOLIN
Alain VRIENS

d'autre part,

PC SK
MF

PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pour la Société Thales Communications & Security S.A.S. – Année 2016, a été engagée le 14 janvier 2016 par la présentation du bilan de la politique salariale mise en œuvre en 2015. Une deuxième réunion portant sur les revendications des organisations syndicales s'est tenue le 25 janvier 2016, ainsi qu'une portant sur la lettre de cadrage Groupe Politique Salariale le 1^{er} février. Ces réunions ont été suivies de deux autres (les 8 et 11 février), au cours desquelles la Direction de la Société Thales Communications & Security S.A.S. et les Organisations Syndicales Représentatives ont négocié sur les salaires effectifs pour l'année 2016. Le 11 février, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses dernières propositions et a fait le constat d'un désaccord sur les mesures proposées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-4 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 est donc établi pour reprendre, au niveau de la Société Thales Communications & Security S.A.S. les propositions faites par la Direction à l'occasion de cette négociation. Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la politique salariale pour 2016 et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société.

ARTICLE 1 - ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2016 :

Il est rappelé que l'ensemble des catégories de personnel pourra bénéficier d'une évolution des rémunérations en 2016.

En application des principes dégagés au niveau du groupe THALES, la Direction de la Société Thales Communications & Security S.A.S. a fait les ultimes propositions suivantes :

1.1 - Personnel Mensuels :

Pour le personnel **Mensuels de niveau I à V1** de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1,5% des salaires de base au 1^{er} janvier 2016 avec le bénéfice d'un talon de 38 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 0,9% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1^{er} janvier 2016.

Pour le personnel **Mensuels de niveau V2 à V3** de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1% des salaires de base au 1^{er} janvier 2016 avec le bénéfice d'un talon de 30 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 1,4% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1^{er} janvier 2016.
- Pour les mensuels non forfaitaires, il est attribué une prime variable collective basée sur trois indicateurs : le résultat d'exploitation, la trésorerie et les prises de commandes.

PC

SK

WF

- Pour les mensuels de niveau I à V1 : une prime d'un montant cible de 360 €uros avec une variabilité de 0 à 540 €uros ;
- Pour les mensuels de niveau V2 et V3 : une prime d'un montant cible de 510 €uros avec une variabilité de 0 à 765 €uros.

Cette prime variable collective est accordée aux mensuels non forfaitaires en CDI à la fin de l'année de référence, présents au moins 6 mois au cours de l'année de référence et présents ou inscrits à l'effectif au moment du versement de la prime.

- Pour les mensuels forfaitaires de niveau V2 à V3, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 7 %.

En outre, tous les salariés mensuels ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficieront d'une allocation annuelle - telle que prévue par l'article 15 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 23 novembre 2006 - dont le montant ne sera pas inférieur à 2 400 €uros bruts (pour une durée du travail effectif à temps plein). Il est spécifié que cette mesure de plancher est non applicable aux contrats d'alternance.

1.2 – Personnel Ingénieurs & Cadres :

1.2.1 – Augmentations individuelles :

Pour le personnel **Ingénieurs et Cadres**, un budget de 2,4 % de la masse salariale des salaires de base de ces personnels est attribué au titre d'augmentations individuelles, ces dernières ayant pour finalité de reconnaître la contribution des salariés concernés mais aussi les situations de mobilité et de promotion.

Dans le cas de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1%.

1.2.2. - Rémunération Variable :

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 7 et 8 correspondant le plus souvent aux positions I et II, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 8%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2016, versée en mars 2017 (10% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 8).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 9 correspondant le plus souvent à la position IIIA, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 10%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2016, versée en mars 2017 (12% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 9).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 10 correspondant le plus souvent à la position IIIB, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 12%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2016, versée en mars 2017 (15% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 10).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 11 correspondant le plus souvent à la position IIIC, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 20%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2016, versée en mars 2017.

PC

SK

1.3 – Mesures Complémentaires

- **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 0,1 % des salaires de base de la Société Thales Communications & Security S.A.S. sera attribué pour favoriser notamment la promotion des femmes.

Les modalités du déploiement de ce budget spécifique seront définies lors de la tenue de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

L'utilisation de ce budget sera arbitrée au niveau de la Société Thales Communications & Security S.A.S. par la Direction des Ressources Humaines. Ce budget sera déployé au mois d'avril 2016 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

- **1.3.2 Budget spécifique jeunes :**

En 2016, afin d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs de TCS âgés de 32 ans ou moins au 31/12/2015, un budget spécifique représentant 0,1% de la masse salariale de Thales communications & Security S.A.S sera déployé en mars avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

- **1.3.3 Minima conventionnel :**

La Direction prend l'engagement qu'aucune rémunération ne pourra être inférieure aux Minimums Conventionnels Métallurgie majorés de 5 % sous réserve d'une bonne tenue du poste en 2015.

1.4 – Budget Global

Compte tenu de l'ensemble de ces mesures, la Direction de Thales Communications & Security S.A.S. propose pour 2016, un budget global de 2,6%.

ARTICLE 2 - ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2016 :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Thales Communications & Security S.A.S. prennent acte des avancées successives proposées par la Direction au cours des différentes réunions de négociations. Elles considèrent cependant que la Direction ne prend toujours pas en considération les efforts consentis au titre de l'année 2015. Au cours de la réunion du 25 janvier 2016, les Organisations Syndicales Représentatives ont fait part de leurs revendications à la Direction (cf. annexe 1), notamment :

- une augmentation générale et une augmentation individuelle pour tous les salariés, y compris les Ingénieurs et Cadres,
- le maintien d'un budget spécifique dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- la prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur,
- le déplafonnement de la participation et de l'intéressement,
- le maintien du salaire minimum hiérarchique actuel majoré de 5 à 10%,
- l'harmonisation des subventions accordées aux comités d'établissement,
- l'attribution d'un budget spécifique en faveur des jeunes,
- l'intégration de la Rémunération Variable au salaire de base,
- l'augmentation du plafond de l'abondement PERCO.

SK PC

RF

ARTICLE 3 - MESURES UNILATERALES :

Au terme de la dernière réunion qui s'est tenue le 11 février 2016, l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives a fait part de son désaccord concernant les propositions de politique salariale faites par la Direction.

Aucun accord n'ayant pu être trouvé malgré les discussions intervenues, la Direction de la Société Thales Communications & Security S.A.S. décide donc de prendre les mesures unilatérales suivantes :

3.1 – Politique salariale pour le personnel Mensuels :

En l'absence d'accord, la Direction applique les mesures qu'elle a proposées et qui figurent à l'article 1.1 du présent procès-verbal de désaccord. Les mesures d'augmentation salariales (générale et individuelle) seront appliquées sur la paie du mois de mars 2016 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

3.2 – Politique salariale pour le personnel Ingénieurs & Cadres :

En l'absence d'accord, la Direction applique les mesures qu'elle a proposées et qui figurent à l'article 1.2 du présent procès-verbal de désaccord. Les mesures d'augmentation salariales individuelles seront appliquées sur la paie du mois de mars 2016 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

3.3 – Mesures complémentaires :

La mesure figurant à l'article 1.3.1 sera déployée en avril 2016 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016. Les mesures figurant aux articles 1.3.2 sera déployée en mars 2016 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

La Direction s'engage à ce qu'aucune rémunération ne soit inférieure aux Minimums Conventionnels Métallurgie majorés de 5%, sous réserve d'une bonne tenue de poste en 2015.

ARTICLE 4 – DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires auprès de l'unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

SK PC

MF

Fait à Gennevilliers en 12 exemplaires originaux, le 23 février 2016

Pour la **Direction de la Société**
Thales Communications & Security S.A.S.

~~Noëlle FICHET~~
Directrice du Développement Social

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**,
Les délégués Syndicaux Centraux

La **CFDT** représentée par

Serge CHASSEUIL
Paul COUBLE
Yvan DANGLA
Philippe ROTH
Jean-Claude TELLE

La **CFE-CGC** représentée par

José CALZADO
Daniel CHAMPLAIN
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX
Patrick PIERROU

La **CFTC** représentée par

Henry CHAIGNOT
Pierre DE LA BRUNETIERE
Stéphane KHATTI
Joseph NAFFAH
François PAPON

La **CGT** représentée par

Jean-Jacques BODET
Yves DESPREZ
Grégory LEWANDOWSKI
Gilles MOLIN
Alain VRIENS

SA PC

MC

**ANNEXE 1 : ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS
SYNDICALES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2016**



NAO 2016 : PLATEFORME CFDT

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Avant tout partager les fruits de la croissance, lutter contre les inégalités et mettre à profit le faible taux de l'inflation pour booster les salaires de tous :

- 160€/mois d'Augmentation Générale pour tous les salariés : cela représente 5% d'augmentation du salaire Moyen Mensuel, 3% pour les I/C (jusque 3A), et moins de 2% des 3B et 3C les mieux payés
- Dans tous les cas, talon pour toutes les catégories de mensuels
- Intégration de la Rémunération Variable dans le salaire de base et dans l'hypothèse où la Direction la maintiendrait, nous exigeons des RV identiques entre Directions
- 1,6% d'Augmentation Individuelle pour toutes les catégories (reconnaissance des qualifications et évolution des rémunérations notamment pour les plus jeunes)
- 0,4% de budget spécifique pour les promotions et mobilités
- 0,3 % de budget spécifique consacré aux moins de **35 ans**
- 0,1% de budget spécifique pour l'égalité Professionnelle (pas seulement réservé au plafond de verre) afin de réduire tous les écarts qui subsistent
- Salaire minimum conventionné : passage de 5% à 10% en une ou deux étapes
- Pour les mensuels, augmentation du 13ème mois à minimum 3000 € sans critères d'ancienneté
- Poursuite de la politique de réduction des écarts salariaux Paris/Province
- Réévaluation des frais kilométriques et frais de déplacement (forfait et frais réel)
- Prise en compte des indemnités kilométriques vélo
- Mise en place des NAO locales sur le temps de travail
- Arrêt de la distribution des actions gratuites et réintégration dans la politique salariale
- Augmentation de la dotation des budgets des Comités d'Etablissement
- Déplafonnement participation + intéressement
- Suppression de la référence marché et négociation d'une grille de qualification
- Revalorisation du barème des astreintes et primes diverses
- Prise en charge du jour de solidarité (Pentecôte) par l'employeur

SW PC NF



TCS – NAO 2016

Plateforme de revendications salariales CFE-CGC

En préambule, la CFE-CGC de TCS souhaite faire les rappels suivants :

- Les revendications que nous portons sont liées à notre volonté de remettre à plat la politique de rémunération en vigueur dans les entreprises du groupe THALES.
- La lettre de cadrage, diffusée par la direction du Groupe, stipule que les négociations se font au sein des entités, sous la seule responsabilité des DRH Entités et non sous l'influence du Groupe.
- Le niveau de la politique salariale doit être en rapport avec les résultats de TCS et avec les perspectives d'avenir de TCS et du Groupe.
- Pour Jean-Michel LAGARDE, PDG de TCS : « 2015 a été une année riche en succès commerciaux et réalisations pour Thales Communications & Security. Nous pouvons collectivement être fiers de ces résultats. »
Lors du CCE du 14 janvier 2016, il nous a d'ailleurs confirmé que :
 - les principaux indicateurs de l'entreprise sont au vert : Prises de Commandes, Chiffre d'Affaires, Résultat Opérationnel Courant, Carnet de Commandes, ...
 - les perspectives sont bonnes pour les prochaines années
 - et nous allons embaucher en 2016.
- Il est également important de noter que tous les indicateurs du Groupe Thales sont au vert tant en termes :
 - de Carnet de Prise de Commandes en très forte croissance (+37 %), frisant l'exceptionnel, à noter quatre gros contrats, avoisinants ou dépassant le Md d'€, ont été signés de même une grosse dizaine de contrats au-dessus de 100 M€
 - de croissance du Chiffre d'Affaires 2015 et de profitabilité
 - d'Ebit, la cible à deux chiffres est à portée d'atteinte à court terme
 - d'horizon qui s'éclaircit (perspectives à moyen terme)
 - de résultats « Ambition 10 »Telle est la vision de la situation du Groupe Thales, à la validation près du Conseil d'administration.
- La politique salariale doit être **claire et transparente**, d'où la nécessité de revoir les principes actuellement mis en œuvre dans le Groupe et dans les filiales.

Si la politique salariale 2016 ne devait pas être en rapport avec les excellents résultats 2015, ce serait la remise en cause du dialogue social du fait d'une position de la Direction.



SK PC MF



Revendications salariales 2016 : un budget global de 4,7 %

- La CFE-CGC revendique le maintien du pouvoir d'achat, en net, pour tous les salariés, Mensuels, mais aussi Ingénieurs et Cadres, se traduisant par une **Augmentation Générale (AG) minimale de 1,5 %** pour chaque salarié en 2016.
- La CFE-CGC rappelle qu'elle est très attachée à la mise en place d'une politique d'augmentation ambitieuse, **en pourcentage**. Pour la CFE-CGC, **l'Augmentation Individuelle (AI)** doit correspondre à une reconnaissance du niveau de responsabilité du poste, de la compétence, ainsi que de l'expérience du salarié et de son investissement. **Le budget AG + AI devra être au minimum de 4 %** en 2016.
- La CFE-CGC demande à ce qu'un **budget spécifique de 0,4 %** au minimum soit identifié **pour les promotions et mobilités**.
- La CFE-CGC demande la mise en place d'un **budget spécifique de 0,2 %** au minimum pour traiter toutes les **inégalités salariales** : différences de traitement (salaire, déroulement de carrière) « **Région parisienne – Province** », différences de traitement **entre familles professionnelles** (notamment pour les assistantes), mesure des **Minimums conventionnels de la Métallurgie + 5 %** et toutes les **situations individuelles particulières**.
- La CFE-CGC demande la mise en place d'un **budget spécifique de 0,1 %** au minimum, visant à favoriser **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en termes de **promotions**.
- La CFE-CGC demande une **analyse**, puis une **révision** si nécessaire, des grilles de **salaires d'embauche** par rapport à nos concurrents.
- La CFE-CGC réclame la **généralisation des primes exceptionnelles** à l'occasion d'un événement exceptionnel, ou d'une performance exceptionnelle, tel que cela se pratique déjà dans certaines unités.

Revendications complémentaires :

- En l'état actuel, la CFE-CGC n'est **pas favorable à la distribution d'actions gratuites et de stocks options**, dans la mesure où cette distribution n'est **pas généralisée** et les critères d'attribution restent **opaques**. Selon nos estimations, cette distribution représente jusqu'à **0,5 %** de la masse salariale totale de l'entreprise qui échappe ainsi à la NAO et à l'immense majorité des salariés. La CFE-CGC demande la **réintégration du budget correspondant dans le budget global de la politique salariale**.
- La CFE-CGC demande le **déplafonnement de l'ensemble " Participation + Intéressement "** et l'application des plafonds légaux.
- La CFE-CGC réclame **l'augmentation des plafonds de l'abondement PERCO**.
- La CFE-CGC demande à ce que soit ouverte à TCS une **négociation « Compte Epargne Temps »** qui permette la mise en place dès 2016 d'un accord d'entreprise.





Thales Communications et Security

Revendications salariales CFTC

pour 2016

Gennevilliers, le 25.01.2016

Les revendications de la CFTC portent aussi bien sur les mesures générales, en masse globale et par Catégorie Socio Professionnelles, que sur un certain nombre de mesures particulières.

La CFTC de TCS part du constat suivant :

- l'augmentation des cotisations sociales à la charge du salarié,
 - o augmentation du PMSS,
 - o Cotisation retraite,
 - o Augmentation des couts du transport.
- Augmentation de la TVA, et des taxes locales,
- Baisse du quotient familial,
- L'augmentation de l'impôt sur le revenu,
- Fiscalisation de la part patronale de complémentaire santé.

Ces mesures vont se traduire par une diminution du pouvoir d'achat des salariés par la diminution de leur REVENU ANNUEL NET.

Politique de rémunération :

La CFTC réaffirme son opposition à la politique de la Part Variable. Les dernières années ont clairement montré que celle-ci était totalement opaque, obéissant à des critères du moment, uniquement choisis par la Direction et adaptés par elle pour son seul profit, avec comme conséquence première un choix d'attribution en fonction de critères trop souvent personnels et non à partir de résultats réels.

La CFTC demande :

- la suppression de la part variable et sa réintégration en partie dans le salaire de base, le reste sous forme de primes annuelles discutées lors des NAO,
- la garantie pour toutes les catégories professionnelles de minima équivalents à ceux de la convention collective majorée de 10%.
- l'abandon des références marchés et la transparence des règles appliquées pour l'évaluation des augmentations individuelles : diffusion aux partenaires sociaux des consignes et des grilles appliquées,
- pour les mensuels, que la prime d'ancienneté soit calculée sur la base du salaire brut.

La CFTC réaffirme son attachement au principe de la participation et de l'intéressement, mécanismes qui ont le mérite de la clarté, de la transparence et de la justice sociale.

SK PC NF

La CFTC revendique la suppression du plafond de 4 % du total de l'ensemble participation-intéressement imposé de manière unilatérale par la Direction, sans aucune concertation avec les Organisations Syndicales et les Représentants du Personnel, et contre leur volonté.

Enfin la CFTC constate qu'au fil des années, les positions salariales de Thales Communications et Security se dégradent fortement par rapport aux salaires du marché. En particulier, la CFTC de TCS considère qu'il est inadmissible que, sans aucune raison valable, des salariés de l'entreprise n'aient pas eu d'augmentation de salaire au titre de l'année 2015. Rien ne vient justifier un tel état de fait dans une entreprise comme Thales Communications et Security.

La CFTC revendique donc la mise en place, dès 2016 pour TCS, d'une politique salariale volontariste pour stopper ce recul des salaires.

Mesures générales pour 2016 :

Une augmentation globale de la masse salariale de 4 % pour les mensuels et Ingénieurs et cadres incluant les budgets spécifiques pour les **mobilité / promotion, égalité femme/homme, mesures pour les jeunes**

Mesures spécifiques pour 2016 :

- En raison des excellents résultats de TCS, la CFTC demande le partage équitable des richesses de la valeur créée par l'entreprise par l'attribution d'une prime exceptionnelle de résultat de 600 € à tous les salariés, et/ou une politique de participation et d'intéressement non limités.
- **Mesures bas salaires** : la CFTC revendique la mise en place chez Thales Communications et Security d'une rémunération mensuelle minimale garantie de 2200 € à compter du 01.01.2016,
- **Seuils conventionnels** : la CFTC demande que tous les salaires qui seraient inférieurs aux seuils conventionnels + 5% soient réajustés sur un budget séparé et avant toute application de la politique salariale
- **Budget pour l'égalité Femme / Hommes** : La CFTC demande un budget 2016 égal à 0.1 % de la masse salariale avec un effort sur les salaires les plus bas des mensuels et des cadres avec une distribution aussi bien en direction des femmes que des hommes; ainsi que la mise en œuvre d'une politique audacieuse pour briser et/ou contourner le **Plafond de verre**: prise en compte des recommandations de l'ANACT (plafond de verre). Budget spécifique de 0.2% pour les jeunes de moins de 30 ans
- Augmentation minimum de 1,5% pour les salariés ayant atteint leurs objectifs,
- Création d'un CET (Compte Epargne Temps),
- Prise en charge, par Thales, de la journée de solidarité,
- Déplafonnement progressif du total : intéressement + participation,
- Quadruplement de l'abondement PERCO,
- Valorisation des jours mis sur le PERCO en jours ouvrés et non ouvrables,
- Missions : accepter des frais réels > aux forfaits systématiquement pour certaines destinations,
- Mise en place d'une indemnité Vélo,
- Possibilité effective de donner des RTT.

Vos contacts DSC* à TCS :

Stéphane KHATTI ☎ 3 32 07 39 – Henry CHAIGNOT ☎ 3 32 23 94
Pierre de la BRUNETIERE ☎ 3 13 30 08 – François PAPON ☎ 3 13 30 75
Joseph NAFFAH ☎ 3 88 57 92

*DSC : Délégué Syndical Central

SK PC MF

En premier lieu et comme axe principal, la CGT revendique la reconstruction de grilles de salaires en fonction de la classification, pour revenir à un salaire lié à la qualification du salarié et non au poste de travail, permettant à 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, au minimum, **un doublement de son salaire (à euro constant) dans la carrière.**

La CGT demande d'arriver à terme à une grille des salaires avec des seuils d'embauche minimum de :

Diplôme à la 1 ^e embauche	Niveaux Revendiqué CGT	Coefficients Revendiqués CGT	Correspondance avec les coefficients actuels	Revendications CGT Thales (Salaire Brut)
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	140 (I.1)	2000 €
Après 1 an		220		2200 €
CAP/BEP	II	240	170 (II.1)	2400 €
		260		2600 €
BAC/BAC Pro	III	280	215 (III.1)	2800 €
		300		3000 €
BAC + 2/ BTS-DUT	IV	320	255 (IV.1)	3200 €
		340		3400 €
BAC +3/4	V	360		3600 €
		380		3800 €
BAC + 5 Ingénieur - Master	VI	400	305 (V.1) et Position I IC	4000 €
		440	335 (V.2) et Pos II 100 IC	4400 €
		480	365 (V.3) et Pos II 108 IC	4800 €
BAC +8 Doctorat	VII	500	Pos II 114 IC	De 5000 à 10000 €
		500 à 1000	Pos II 120 à III.C	

Dans le but d'atteindre ces repères de grille et de doublement du salaire sur la carrière, nous demandons dans l'immédiat :

- ✦ **5,0% d'Augmentation Générale pour tous avec la décomposition suivante :**
 - ✓ Prise en compte de l'augmentation du coût de la vie = **0,5 %**
 - ✓ Redistribution d'une partie des gains de productivité = **3,5 %** pour suivre l'évolution des dividendes toujours en croissance depuis 2009.
 - ✓ Rattrapage de 2015 sur les gains de productivité non redistribués = **1 %**.
- ✦ **2 % de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles et aux promotions.**
- ✦ **Garantir pour tous un salaire minimum de 115% des minima conventionnels.**
- ✦ **L'arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans les salaires de base.**
- ✦ **Le règlement, dès cette année, de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes, par un budget spécifique de 1% de la masse salariale**
- ✦ **Une revalorisation conséquente des salaires des stagiaires et des apprentis.**
- ✦ **La prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base et non pas sur le minimum hiérarchique.**
- ✦ **La prise en charge de la journée de Solidarité par Thales.**
- ✦ **Une harmonisation par le haut des taux de subvention des différents CE (1,86% avec un moratoire à 2% pour Laval).**
- ✦ **Le rattrapage des écarts de salaires entre les différents sites TCS**
- ✦ **Concernant le temps de travail : la CGT Thales fait sienne la proposition d'une réduction à 32 H par la CGT Confédérale, ceci en lien avec une charge de travail correspondant à ce temps de travail.**

SK PC
MF