

Préambule :

Nous considérons que les négociations commenceront véritablement quand nous aurons les propositions de la direction. SUPPer sera alors en mesure de donner ses contre-propositions.

Cependant nous sommes prêts à vous donner des principes sous tendant nos revendications sans vous indiquer aucun chiffre pour l'instant.

- Le calendrier des négociations doit se dérouler au niveau de l'entreprise sans préjuger du nombre de réunions à l'avance, pour permettre d'élaborer les revendications avec les salariés. L'ordre des choses est que vous fournissiez vos propositions en corrélation avec le bilan financier préalablement à nos demandes.
- Une Augmentation Générale (**AG**) forfaitaire pour tous (mensuels et cadres) du salaire brut afin de compenser l'inflation des prix, l'augmentation des minimas sociaux et du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale), les faibles politiques salariales passées qui étaient en contradiction avec les résultats historiques des dernières années. Ceci afin de Maintenir le pouvoir d'achat et un reste à vivre motivant pour tous, pour continuer à se loger, se nourrir, se soigner et vivre dans la dignité. Cela comprend le maintien des cotisations pour la retraite complémentaire indexé sur le PMSS mais aussi l'absorption des hausses de cotisations mutuelle et des coûts de santé (déremboursements en augmentation).
- Une augmentation individuelle significative (**AI**) en plus de l'AG afin de prendre en compte l'évolution des compétences.
- Un budget spécifique et distinct pour les promotions,
- Une part variable pour les mensuels (A1 à E10 suivant la NCCM) correspondant à minima à la part collective réservée actuellement aux seuls cadres.
- Pour tous les salariés, Nous demandons la réintégration de la part collective dans le salaire.
- Taux de rémunération variable cible minimal du BSO à 10 % pour les salariés NR8, au lieu de 8% actuellement.
- Une revalorisation de la prime d'ancienneté pour fidéliser les salariés à rester dans le groupe et pour corriger les baisses de salaires liées à la NCCM (Nouvelle Convention Collectives de la Métallurgie).
- Les jeunes embauchés sont souvent exclus de la politique salariale issue des NAO sous prétexte que les salaires d'embauches incluent la politique salariale de l'année n+1. Nous demandons une attention particulière sur les salaires d'embauche par catégorie d'emploi, âge, H/F, et leurs évolutions sur 3 ans afin d'observer la conformité à la politique salariale réellement appliquée, donc d'inclure ces éléments dans les prochains bilans NAO. En l'absence de ces preuves, SUPPer considère que les jeunes sont discriminés.

- Nous demandons la régularisation salariale pour tous les salariés concernés par l'application de la rétroactivité, conformément à l'usage en vigueur depuis plus de 20 ans dans le groupe, aux politiques salariales issues des NAO 2021 et 2022 (Conformément aux jugements du TGI et de la cour d'appel).
- Une revalorisation des budgets des Attributions Sociales et Culturelles (ASC) pour tous les établissements afin de tenir compte de la baisse des budgets et de l'inflation subies depuis 3 ans.
- Une revalorisation du budget participation employeur à la restauration d'entreprise pour prendre en compte la hausse des denrées alimentaires.
- Nous demandons une ouverture de négociation au niveau établissement avec un budget associé pour les personnes en situation de handicap afin de sécuriser le parcours professionnel, le maintien dans l'emploi et le recrutement. Le but est de répondre concrètement aux observations de la commission handicap sur le plan salarial.
- Pérenniser les mesures concrètes et efficaces pour la mobilité durable, en se donnant les moyens d'analyse des effets sur les comportements (pour tous les modes subventionnés). Nous revendiquons que la participation à l'usage des transports en commun soit portée à 75 % et qu'un budget équivalent soit donné aux utilisateurs de la mobilité durable (covoiturage, vélo). Les enjeux pour notre planète et notre avenir à tous doivent être considérés comme une urgence absolue.
- L'arrêt de la destruction de milliards d'euros de bénéfice par le rachat d'action propre au détriment :
 - De l'investissement dans les sociétés (gel des CAPEX alors que les commandes explosent),
 - Des embauches,
 - De la rémunération des salariés (budget NAO insuffisant depuis plusieurs années).
 => donc des moyens pour une meilleure redistribution vers les salariés et leur outil de travail.

Mais de quoi la direction a-t-elle besoin pour consentir à un budget AG+AI qui permette aux salariés de ne plus s'appauvrir en travaillant pour THALES ? Nous avons l'impression que les milliards ne suffisent plus !

Les salariés ont été les contributeurs des très bons résultats de notre société, un message motivant et juste doit leur être adressé.

La délégation NAO SUPPer