



Après 2,5 mois d'un mouvement social d'une ampleur historique et de la mise à mal du dialogue social pendant toute la durée du conflit :

Protocole de fin de conflit, enfin une proposition !

Les salariés du Groupe ont su se mobiliser toutes les semaines à l'appel de nos 4 organisations syndicales pour exprimer leur mécontentement face à une politique salariale 2022 non seulement injuste mais incompréhensible au regard des excellents résultats du Groupe. Nos revendications sont largement justifiées face aux besoins des salariés, face à l'accroissement des compétences et qualifications de toutes et tous, face à l'inflation galopante, aux hausses des prix de l'énergie notamment et face aux enjeux à venir.

Le 5 avril cette mobilisation a été marquée par l'enterrement du dialogue social en grande pompe à Elancourt (800 salariés venus de nombreux sites Thales).

Nous tenons tout d'abord à remercier tous les salariés qui se sont mobilisés et qui ont soutenus les actions pendant cette période. C'est grâce à cette mobilisation que TOUS les salariés pourront bénéficier de ce qui a été obtenu.

	Cadrage 2021	Cadrage 2022	Revendication Intersyndicale	Protocole fin de conflit
<u>Budget</u>	2 % maximum	3,5%	4% minimum	3,5% + 0,3%
<u>Rétroactivité</u>	Décalage à Juillet sans effet rétroactif	2022 Décalage à Juillet sans effet rétroactif <u>Modifs du 21/01/22 :</u> 2023 : décalage à mars 2024 : rétroactivité 1 ^{er} janvier	1 ^{er} Janvier dès 2022	Rétroactivité : 2022 au 1^{er} avril 2022 2023 : au 1^{er} janvier 2023
<u>Augmentation minimale</u>	N/A	2%	2%	2%
<u>Egalité F/H</u>	Budget spécifique de 0,15 %			
<u>Revalorisation des minima conventionnel</u>	Inclus dans le budget de la politique salariale	Inclus dans le budget de la politique salariale	Minima conventionnels + 3%	Le budget revalorisation s'applique avant le budget politique salariale (hors majoration)

Mesures complémentaires de fin de conflit obtenues par les 4 OS :

- Sélectivité de 12% maximum,
- Prise en compte à hauteur de 50% des heures de grève par récupération en temps,
- Engagement de ne prendre aucune mesure individuelle suite aux actions menées dans le cadre du conflit,
- **Aucune augmentation inférieure à 4%** (Augmentation Générale + Augmentation Individuelle) pour les salariés dont la rémunération mensuelle de base est égale ou **au-dessous de 2 400 €**. Cette mesure fait l'objet d'un **budget supplémentaire spécifique hors des 3,5% et hors des 0,3% complémentaires**,
- **La Direction engagera dès novembre 2022** la discussion concernant la note de cadrage 2023.



Quelques rappels :

- Il y a eu 22 assignations de représentants du personnel et de salariés à Elancourt au tribunal de Versailles, et 7 salariés assignés pour TAES Méru.
- La Direction ne souhaitait pas, à l'origine, ouvrir de discussions sur la politique salariale 2022. Pour rappel l'impulsion d'actions, avec les salariés, par les 4 Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) a permis d'obtenir des avancées.

Que retenir de cette crise ?

Pour l'ensemble des OS, la démotivation des équipes restera indélébile, en tout cas pour un long moment et les conséquences à plus long terme risquent de se faire sentir, cela restera de la responsabilité de la Direction Groupe qui n'aura pas su entendre le mal-être de ses salariés.

Les salariés avec les représentants syndicaux ont, de par leurs mobilisation et mouvements, réussi à faire revoir la position dogmatique et bloquée de la Direction Groupe, en obtenant des avancées concrètes. Désormais la Direction Groupe sait aussi que les intersyndicales et les salariés peuvent se mobiliser d'une seule voix pour faire comprendre des revendications légitimes et pourront à l'avenir encore se mobiliser pour faire valoir les droits des travailleurs et de ceux qui créent la richesse de cette entreprise. Il faut une juste redistribution accordée à chacun.

Prochain Rendez-vous dans vos entreprises pour la négociation locale !

Merci à tous les salariés qui se sont mobilisés !

Pour la CGT, nous avons essayé de consulter les salariés mobilisés partout où nous le pouvions, alors que la Direction ne nous laissait que 3 jours pour nous positionner. Après que chaque syndicat CGT du Groupe ai consulté l'ensemble de nos syndiqués, **la décision a été prise à l'unanimité de ne pas signer ce protocole de sortie de conflit, car les propositions de la direction ne sont pas suffisantes**, pas suffisante non seulement par rapport aux besoins des salariés, avec une inflation à fin mars 2022 de 4,5% sur un an, mais aussi insuffisante par rapport aux possibilités de Thales. En effet comment accepter que la direction de notre Groupe ne décide de ne pas ajouter 40 millions d'euros pour les salariés alors qu'elle a décidé de donner 1,3 milliard d'euros pour les marchés financiers et les actionnaires ? Non ceci pour nous n'est pas acceptable...

Pour la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, nous avons aussi entendu vos retours et compris qu'un compromis valait mieux qu'une impasse. Alors oui, nous n'avons pas tout obtenu au regard de vos demandes, mais au-delà des améliorations modestes de ce protocole de sortie de crise, c'est avant tout un succès de tous pour démontrer à notre Direction qu'elle ne dispose pas de toutes les latitudes lui permettant de faire ce qu'elle souhaite et quand elle le souhaite. Nous tous, salariés de ce Groupe, dont nous constituons le patrimoine, disposons d'un droit fondamental, celui d'être reconnu à notre juste valeur pour notre investissement. Cette crise historique laissera de lourdes cicatrices dans le dialogue social et nous sommes désormais encore plus vigilant sur le déroulement des instances et négociations afin d'assurer que vos intérêts soient la clé des débats à venir.