

LETTRE DE CADRAGE DE LA POLITIQUE SALARIALE 2025 DU GROUPE

LES SALARIES ENCORE UNE FOIS LES OUBLIÉS DU TOURBILLON DE CROISSANCE DU GROUPE !

Comme chaque année en octobre, le groupe THALES, démarre ses échanges avec les **Organisations Syndicales Représentatives (OSR)** au niveau du Groupe sur ses orientations de la politique salariale pour l'année suivante.

C'est une douche froide à nouveau pour chacun de nous. En effet, après nous avoir longuement soutenu que le Groupe disposait d'une politique salariale « au bon niveau » pour rétribuer les acteurs de la croissance de nos différentes sociétés, raison que la Direction invoque pour ne pas appliquer des mesures complémentaires sur le partage de la valeur au titre des bénéficiaires exceptionnels (décret du 29 novembre 2023), nous cherchons toujours où est la reconnaissance de notre travail!

La presse se glorifie de la santé de fer de notre Groupe, suite à l'annonce des résultats pour le 3^{ème} trimestre 2024 : tous les indicateurs sont au vert avec une croissance des prises de commande de 23% et du chiffre d'affaire en hausse de 6.2%.

Mais toujours rien en vue pour les salariés et en parallèle on continue à chouchouter les actionnaires et les dirigeants du Groupe ...

- Versement **anticipé** d'un acompte sur dividende en numéraire (0.85€/par action au titre de l'exercice 2024 mis en paiement le 5 décembre prochain) à nos actionnaires et cela alors que l'on nous demande une plus grande vigilance sur la tenue du cash-flow du Groupe,
- Refus d'étendre la politique d'attribution des LTI (**Long Term Incentive** : ce sont ces actions gratuites attribuées pour récompenser la performance de nos LR11 et LR12) à toutes les catégories socio-professionnelles de l'entreprise,
- La fin de l'opération de réduction du capital social du Groupe de 2.03% avec annulation de plus de 4 millions d'actions propres détenues en nominatif, opération dite de « share-by-back » qui a pour effet de faire croître artificiellement le cours de l'action Thales en utilisant les finances du Groupe (**plus de 900 millions au total**).

Au final quelles perspectives pour la politique salariale 2025 ?

Le groupe Thales ne se positionne pas dans une perspective de partage lors des premières discussions car il est évident, et vous l'aurez compris, que tous les artifices habituels nous ont été ressortis. En effet :

- Le contexte géopolitique doit nous obliger à la plus grande prudence,
- L'inflation est en baisse donc pas de nécessité de redresser nos seuils de politique salariale et bien au contraire (référence à l'IPC, qui à fin septembre était annoncé par l'INSEE à 1.1 %, et non à l'IPCH Indice des Prix à la Consommation Harmonisé, qui reflète un peu mieux les hausses de prix réels),
- Nous nous devons d'être solidaire des situations d'emploi plus critiques dans certaines GBU et bien évidemment la situation de notre secteur spatial actuellement.

Concrètement la Direction propose dans les grandes lignes :

- Une politique salariale à la main des sociétés (ne soyons pas dupe tout de même, le plafond sera tout de même fixé en central) et applicable au 1^{er} janvier 2025 (les erreurs du passé ont été retenues),

- Un taux de sélectivité de la politique salariale à 10% max,
- Un budget égalité femme/homme de 0.15% qui est reconduit pour 2025 (0.1% sur les promotions pour casser les potentiels plafonds de verre et 0.05% pour traiter les écarts salariaux si nécessaires),
- Aucun impact des choix de forfaits jours au titre de l'accord temps de travail sur la politique salariale 2025,
- Aucun impact des évolutions de la rémunération au titre des fiches emploi de la nouvelle convention collective sur la politique salariale 2025,
- Aucun impact des revalorisations des minima conventionnels sur la politique salariale 2025, mais applicable selon le temps de travail (proratisation du SMH par rapport au forfait jours choisi),
- En cas de mobilité en 2024 sans évolution de la rémunération (comment est-ce possible puisque la mobilité est dite positive ?), éligibilité du salarié à la politique salariale 2025,
- La reconduction des mesures 2024 en 2025 pour les alternants et les stagiaires,
- Un simple bilan sur les mesures de mobilités douces pour en mesurer l'efficacité ou a minima la mise en place dans les différentes sociétés.

Mais nos demandes pour les salariés vont bien au-delà de ces « mesurette »...

Même si nos premiers échanges avec la Direction ont fait l'objet de toutes petites avancées, le compte est loin d'y être et nous soutenons nos revendications avec pour volonté de :

- Supprimer la sélectivité pour que tous les salariés bénéficient d'augmentations de salaire,
- Des **Augmentations Individuelles (AI)** avec un seuil minimal de 2%,
- L'application d'augmentations générales pour toutes et tous, mensuels et ingénieurs/cadres,
- Renforcer les budgets des inégalités en traitant aussi d'autres situations de discriminations telles que le handicap, les jeunes ou encore les séniors,
- L'application d'une majoration de 5% sur les salaires minimum hiérarchiques conventionnels, dans tout le Groupe, applicable en fonction de la classification et **sans considération** de leur temps de travail,
- L'exclusion de toute prime du calcul de l'assiette pour comparaison aux SMH,
- La suppression des LTI réservées aux cadres dirigeants et la réintégration du budget dans le budget dédié aux augmentations de salaires ou la généralisation des LTI pour tous,
- Le retour d'une prime du partage de la valeur pour tous,
- L'ouverture dans toutes les sociétés du Groupe de véritables négociations sur les mobilités durables,
- Une revalorisation de l'indemnité forfaitaire de télétravail,
- Une augmentation de la participation Thales pour les repas aux restaurants d'entreprises, ainsi qu'une augmentation des tickets restaurants pour celles et ceux en bénéficiant.

Si vous êtes d'accord avec nous, manifestez-vous, contactez-nous pour organiser ensemble les actions nécessaires afin de faire changer les orientations de la Direction de notre Groupe et retrouver un meilleur partage de la valeur. Car au final ce partage devrait être implicite au regard de vos montées en compétence tout au long de l'année, des excellents résultats du Groupe et de la compensation nécessaire du coût de la vie qui nous impacte tous.

Contacts sur votre site :