

Part variable : Thales veut imposer de nouvelles règles plus injustes

Une expertise pour y voir plus clair

La direction de Thales a décidé de changer en cours d'année les règles de calcul de la part variable des ingénieurs et cadres et de passer par une consultation des Comités Sociaux et Economiques Centraux (CSEC).

Considérant l'impact potentiellement très négatif sur la rémunération, les élus CSEC ont réagi en provoquant une expertise confiée à un cabinet extérieur pour les éclairer sur les conséquences d'un tel projet.

Au lieu de coopérer pleinement, le Groupe entrave le travail des experts

Sur ordre du Groupe, les directions locales (LAS, DMS, AVS, etc.) ont renvoyé les experts mandatés par les CSEC vers les hauts dirigeants de Thales. Ces derniers ont alors brillé par leur manque de coopération en n'accordant qu'une seule heure d'entretien ! Voilà qui interroge sur la légitimité du projet !

De plus, le Groupe a imposé aux experts de ne travailler qu'avec un nombre très limité de documents !

Qui peut parler sérieusement de « dialogue social de qualité » avec une telle opacité sur un sujet majeur, alors que le Groupe a admis avoir « manqué de pédagogie » ?

Mépris des instances représentatives, des élus, des salariés et des experts !

Constatant le mépris de Thales pour les instances représentatives du personnel, les salariés et les experts, les élus SUPPer ont refusé d'être consultés afin de conserver une marge de manœuvre pour la suite.

Pour SUPPer, ce projet de la direction introduit une remise en question du calcul de la rémunération variable des ingénieurs et cadres, en particulier sur la part individuelle. Pour cette raison, des négociations auraient dû avoir lieu dans les sociétés ciblées.

En conséquence, SUPPer a demandé l'ouverture de négociations au niveau des sociétés lésées pour que le sujet soit traité dans la bonne instance.

Et les salariés non-cadres ?

Objectifs collectifs : les mensuels exclus du partage. Quelle reconnaissance ?

Comme les ingénieurs et cadres, les salariés mensuels contribuent à l'atteinte des objectifs collectifs Thales. Pourtant, ils sont exclus du partage de la valeur créée !

Pour réduire cet écart de traitement, SUPPer revendique pour les mensuels un complément de rémunération correspondant à la part collective versée aux ingénieurs et cadres.

Ce complément devra être intégré à leur salaire.

AG 2024 des actionnaires Thales

Envolée historique de la rémunération des hauts dirigeants du Groupe

L'assemblée générale des actionnaires Thales (15 mai 2024) a voté une augmentation de 18% pour la part fixe du PDG et le doublement de la rémunération du Conseil d'Administration (l'équivalent de +5% par an sur 15 ans). Le dividende par action progresse de plus de 15% !

Un message clair envoyé aux salariés

Après avoir mis le cap sur la financiarisation à outrance, Thales en est devenu prisonnier, au point que « l'obsession » de l'actionnaire passe devant celle du client.

L'AG 2024 confirme que, pour le Groupe, le capital doit rapporter plus que le travail, et même beaucoup plus !

Le message des plus hauts dirigeants de Thales à tous ses salariés en matière de rémunération est donc très clair : « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais » !

Peut-on se montrer plus méprisant ?

Gel des investissements (CAPEX)

La priorité donnée au rachat de sociétés comme IMPERVA a fragilisé la trésorerie de Thales, au point de conduire au plan « Ca\$h24 » suivi par un gel des investissements qui a beaucoup surpris les salariés en début d'année.

En effet, à l'heure où il faudrait renforcer massivement l'outil industriel et la motivation des salariés pour écouler un carnet de commande en augmentation, Thales prend tous les risques avec la satisfaction client !

Priorité au client ou au cours de l'action ?

Offre d'actionnariat salarié 2024

Gratuites pour le patron, payantes pour les salariés : un cadeau ou un risque ?

Tous les 2 à 3 ans, le Groupe lance une offre d'actionnariat salarié « Sharing Thales » dans laquelle les souscripteurs peuvent acquérir un nombre limité d'actions bloquées 5 ans avec une décote et certains avantages.

En général, ce genre d'émission d'actions sert surtout à soutenir la trésorerie du Groupe ! Aujourd'hui, avec de nouvelles échéances consécutives aux rachats de sociétés comme IMPERVA pour plusieurs milliards, Thales a grand besoin d'argent frais (cf. le plan « Ca\$h24 » et le gel des CAPEX au 1^{er} semestre).

Ce plan « Sharing Thales 2024 » va le lui apporter mais le risque financier pèsera sur les salariés souscripteurs.

Participer à l'actionnariat salarié reste un choix personnel que SUPPer respecte mais n'encourage pas. Où est le partage de la valeur ? Quid de la rétroactivité 2021-2022 ?

Qu'est-ce que le CGF ?

C'est une instance représentative du personnel au niveau du Groupe Thales pour le périmètre France. SUPPer y dispose d'un représentant titulaire et un suppléant.

Le CGF est informé de l'activité, de la situation financière et de l'évolution de l'emploi

Les représentants du personnel au CGF ont recours à un cabinet d'expertise qui analyse les comptes du Groupe Thales en France.

Cette expertise montre très clairement que le Groupe est prospère et gagne beaucoup d'argent (cash, EBIT, CA, ...).

Le CGF émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sociales

Avis rendu par l'ensemble des membres du CGF :

- Thales a suffisamment d'argent pour mener une bonne politique sociale : défense de l'emploi, hausses des salaires et amélioration des conditions de travail.
- Thales ne doit pas mener une **politique purement financière**, en supprimant des postes pour des motifs d'optimisation financière mais plutôt investir pour préparer l'avenir.
- Thales doit protéger les salariés des entités qui vont un peu moins bien, comme Thales Alenia Space et TRIXELL.
- Thales doit utiliser ses ressources pour investir dans les technologies et activités civiles utiles à la population dans les domaines suivant : médical, spatial, environnemental et réseaux de communication (télécoms).
- Thales doit arrêter l'externalisation excessive.
- Thales doit prendre à bras-le-corps les enjeux environnementaux.

Acquisitions et rachat d'actions propres

Thales a récemment acquis deux sociétés :

- COBHAM AEROSPACE COMMUNICATIONS pour l'avionique
- IMPERVA pour la cybersécurité.

Thales a aussi consacré 461 M€ (≈5700 € par salarié) au rachat de ses propres actions... pour les détruire ensuite ! Les actionnaires en sont les principaux bénéficiaires.

Ces opérations ont pour conséquence de faire monter le prix des actions Thales. Cela fait beaucoup d'argent dépensé au profit exclusif des actionnaires, alors que la politique salariale du Groupe n'a même pas compensé l'inflation ces derniers temps !

Sujets divers

Le CGF permet aussi à SUPPer de faire passer des messages à la Direction comme :

- Notre opposition à la Nouvelle Convention Collective qui fait fortement baisser la grille des minimas salariaux et des classifications.
- Les difficultés de Thales Alenia Space. Nous avons rappelé que la priorité devait être de protéger l'emploi et les personnels concernés car Thales en a largement les moyens.
- Au niveau RH, nous avons répété que l'humain devait être au centre des préoccupations de Thales. Pour une meilleure Qualité de Vie au Travail, l'entreprise doit être à l'écoute des personnes : recrutement, motivation, fidélisation, etc. Thales aurait tout à y gagner.

Ces réunions ont également été l'occasion d'exprimer notre préoccupation en ce qui concerne la protection de nos données personnelles détenues par Thales. **Nous demandons à Thales et aux organismes à qui il fournit nos données de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour se prémunir des cyberattaques.**

Prochaines réunions : le 20 juin et le 5 décembre 2024



Sans contre-pouvoir, Thales poursuit à plein régime sa mutation en machine à ponctionner l'argent des salariés :

- course sans fin à la rentabilité, attaques sur la rémunération variable, sur les investissements industriels, sur les salaires minima, augmentations de salaires en-dessous de l'inflation,
- recours à l'actionnariat salarié pour récupérer les primes d'intéressement et participation, hausse spectaculaire de la rémunération des hauts dirigeants et des actionnaires...

Devenez ce contre-pouvoir ! Adhérez à SUPPer !

