



Sur le maintien du pouvoir d'achat et une plus juste répartition des richesses

Vous pouvez faire changer les choses !

Chères collègues, chers collègues

L'année 2022 marque un tournant dans les politiques salariales du groupe Thales. C'est la première fois depuis très longtemps que le budget alloué à la politique salariale couvre à peine l'augmentation de l'indice des prix de l'INSEE, c'est la raison pour laquelle nous n'avons pas signé le protocole de « sortie de crise » qui clôturait la bataille 2022 sur les salaires..

C'est aussi une première pour le Groupe d'assigner en justice des salariés à titre individuel lors d'un conflit collectif (conflit sur la politique salariale).

Dans le mouvement actuel de remise en cause généralisée des acquis sociaux, on assiste à une crispation de la direction qui souhaite, très clairement, suivre ce mouvement. Il ne s'agit pas d'un grand soir libéral, mais d'une remise en question ici et là, par petites touches, du modèle social du Groupe. Cela va à l'encontre de la philosophie des relations sociales de notre Groupe ou de la branche (Métallurgie) et qui avait été établie par des années de dialogue social. Quelques exemples de régressions :

- La rémunération liée au poste et non plus à la personne, aux qualifications et aux compétences acquises. La nouvelle convention collective (que seule la CGT n'a pas signé) permet cette remise en cause au 1er janvier 2024. Le groupe y réfléchit sérieusement.
- La généralisation de la Non Négociation Annuelle Obligatoire (NNAO) puisque les NAO sont corsetées par une note de cadrage groupe qui ne se négocie pas et qui met toutes sortes de contraintes et notamment un maximum indépassable à négociation locale (entreprise). A charge aux directions locales de faire passer la pilule en répartissant au mieux les miettes.
- Des politiques salariales de plus en plus remplacées par des primes (rémunération variable) non pérennes et pouvant être remises en cause à tout moment selon la situation économique. *Ce n'est pas aux salariés d'assumer les conséquences d'une mauvaise gestion.*
- Une politique salariale toujours plus restrictive mais des réserves toujours plus importantes permettant de payer de façon conséquente l'augmentation du temps de travail que souhaite la direction ou en 2022 de cramer 800M€ (en plus des 500 M€ de dividendes) pour racheter des actions du groupe !

L'équipe CGT de l'établissement Rungis/Toulouse

**Le vote CGT est un vote utile
pour donner de la force à un véritable acteur du dialogue social
défendant réellement une plus juste répartition des richesses.**

Sur une répartition des richesses plus équitable, la CGT voudrait

Une augmentation générale (AG) pour tous!

Y compris pour les Ingénieurs et Cadres (I/C). L'inflation pour 2022 sera aux alentours de 6%, elle touchera tout le monde, il n'est donc pas illogique de mettre une AG pour l'ensemble des salariés pour compenser la perte de pouvoir d'achat.

La CGT demande une AG à hauteur de l'inflation constatée de l'année.

Des augmentations individuelles

Pour rémunérer les qualifications et les compétences acquises par le salarié.

Un salaire n'est pas une libéralité de l'employeur mais un dû, une contrepartie au temps de travail, aux qualifications et aux compétences.

Lorsque ces dernières évoluent, il est logique d'obtenir des augmentations individuelles.

La CGT demande des augmentations individuelles conséquentes, à la hauteur de la mobilisation des salariés pour réaliser les affaires et des résultats de l'entreprise.



La rémunération variable intégrée au salaire

La rémunération variable est aussi appelée Bonus Sur Objectif (BSO). Actuellement cette rémunération se décline en 3 types d'objectifs :

- Les objectifs individuels pour 40%
- Les objectifs RSE pour 10%
- Les objectifs économiques locaux (entreprise) pour 50%

Enfin il y a un coefficient multiplicateur en fonction des résultats du Groupe.

Est-il besoin de rappeler que la majorité des salariés n'a quasiment aucune influence sur 60% des objectifs (économiques et RSE) ?

Est-il besoin de rappeler que cette rémunération est, comme son nom l'indique et contrairement au salaire de base, « variable », au bon vouloir de l'employeur qui peut la diminuer ou la supprimer à tout moment ?

La CGT demande l'intégration de la rémunération variable dans le salaire de base.

La participation (P) et l'intéressement (I)

Ce sont des mécanismes (formules légales de calcul) de redistribution des richesses créées pas les salariés d'une entreprise.

Alors que les dividendes n'ont aucune limite, ces mécanismes (somme P+I) sont pour Thales plafonnés à 6,5% de la masse salariale.

Encore une fois, ce sont les salariés qui produisent les richesses et qui font le résultat de l'entreprise mais à qui, pourtant, on ne donne pas la totalité de la part qui devrait leur revenir.

La CGT demande le déplafonnement de la participation et de l'intéressement.

Ces demandes vous semblent irréalistes ? Et pourtant autant sur le Groupe que sur LAS-FR, tous les indicateurs économiques sont au vert. Le carnet de commande n'a jamais été aussi bien rempli et continue de se remplir, le chiffre d'affaires est en ligne avec les prévisions, les marges seront tenues. De plus les perspectives sur plusieurs années sont bonnes que ce soit sur le civil ou sur le militaire. Bref l'argent est là mais l'arbitrage salaires/dividendes se fait souvent au bénéfice de ces derniers au grand dam des salariés qui produisent les richesses et qui ne recueillent que très partiellement le fruit de leur travail.

**Sur la répartition des richesses, Thales peut mieux faire,
Il suffit de le lui demander gentiment
Avec un vote CGT**