



## La direction fait semblant d'ouvrir des négociations sur les salaires

Chaque année, la diffusion de la « note de cadrage Thales » marque le coup d'envoi des négociations salariales NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

Systématiquement, la direction aborde ces NAO comme si la motivation des salariés lui était déjà acquise, quelle que soit sa façon de les traiter.

Dernière preuve en date de sa désinvolture dès qu'il s'agit de motivation, le remplacement de la traditionnelle « note de cadrage NAO » par un document provocateur et très décomplexé intitulé « **Note d'application du cadrage de la politique salariale 2021 et 2022** » vient considérablement durcir les règles.

Pour SUPPer, tout est clair dès la lecture du titre de ce document : la direction ne cherche plus à ouvrir un cycle de négociations mais plutôt à les refermer, les tuer dans l'œuf comme si tout était déjà gravé dans le marbre.

Et le contenu du document vient ensuite le confirmer : **il ne resterait alors plus que le droit d'écouter la parole irrévocable de la direction ?**

### Principales « innovations » de la direction pour les NAO 2021... pour le plus grand profit de Thales !

- Cadrage NAO qui passe de 1 à 2 ans
- Augmentations déjà plafonnées à 1,5% pour 2021 et 2,0% pour 2022 avec application sur la paie de juillet au lieu de mars et sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier (équivalent à une augmentation de  $1,5/2 = 0,75\%$  en 2021 !)
- Une catégorie de salariés est privée d'augmentation (les cadres IIIC)
- Disparition en 2021 du salaire minimum hiérarchique +3%
- Prime de 200 € pour endormir les mensuels
- Et bien d'autres !

→ Pourquoi une telle punition ?



**Pour SUPPer, le cadrage de la direction envoie un signal inacceptable sur les salaires et la motivation, réduisant les NAO à un simulacre de négociation !**

**Participer à ces réunions a-t-il encore du sens ?**

# Les salariés de Thales sont des créateurs de richesse qui ont beaucoup donné en 2020. Certains ont même souffert. Ils méritent plus de respect de leur employeur et moins de mépris !

Lors des NAO, la direction ne manque jamais une occasion de pointer tout ce qui n'irait pas assez bien dans le Groupe, tout en insinuant que c'est au personnel d'en faire les frais sur leurs salaires.

SUPPer demande justice pour les salariés et invite la direction à prendre en compte dans les NAO tout ce que les salariés ont courageusement supporté en 2020 pour le bien de Thales.

Vous avez déjà subi tout ça en 2020...	...et il faudrait aussi subir ça en 2021 ?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Repositionnement forcé des RTT collectifs et des CP</li><li>• Chômage partiel à 92% du salaire net</li><li>• Maintien de tous les objectifs comme s'il n'y avait pas eu de crise « Covid-19 »</li><li>• Mise en place catastrophique des nouveaux outils RH (ex : 4YOU, Workday, etc.)</li><li>• Report de 3 mois de l'intéressement + participation</li><li>• Obligation de se battre pour toucher ses primes, heures supplémentaires, notes de frais et autres indemnités</li><li>• Maintien de l'acompte sur dividende (≈85 M€) malgré les difficultés de trésorerie du Groupe</li><li>• Refus de généraliser le télétravail en décembre malgré l'obligation décrétée par le gouvernement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suppressions de postes par centaines à AVS et ailleurs ?</li><li>• Prolongation de l'austérité salariale pour au moins 2 ans de plus ?</li><li>• Prolongation du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)</li><li>• Parts variables en baisse ?</li><li>• Prime d'intéressement à zéro ?</li><li>• Un nombre croissant de salariés avec une augmentation individuelle ridicule, voire à zéro ?</li><li>• Aggravation des conditions de travail sans compensation (horaires, port du masque, etc.) ?</li><li>• Indemnités télétravail minimalistes (~2,5€/J) et perte de la participation employeur au repas ?</li></ul>

## Les caisses de Thales seraient vides ! Vraiment ?

Les résultats officiels de Thales ne seront publiés que début mars. Pour le moment, il est imprudent de se lancer dans une bataille de chiffres avec la direction, d'autant que le Covid-19 occupe encore les esprits.

Cependant, les dernières tendances publiées par le Groupe au 3<sup>e</sup> trimestre 2020 laissent entrevoir que Thales aurait fait bien mieux que résister ! Alors pour SUPPer, tout porte à croire que la direction se moque du monde en noircissant exagérément le tableau sur la situation du Groupe !

Rien ne justifie un carcan comme cette « Note d'application du cadrage de la politique salariale 2021 et 2022 ». **Nous demandons donc une vraie négociation ! Pour l'obtenir, nous appelons les salariés à se manifester auprès des représentants SUPPer locaux pour organiser la mobilisation !**

[www.lefigaro.fr](http://www.lefigaro.fr) (22/10/2020) :

« Thales confirme ses prévisions pour l'année 2020 avec des revenus annuels compris entre 16,5 et 17,2 Md€ (contre 18,4 Md€ sur l'exercice 2019) et un bénéfice opérationnel courant entre 1,3 et 1,4 Md€ ».



Le 27 novembre 2020, le PDG de Thales Patrice Caine, a été nommé vice-président de France Industrie.



**Et vous ? Allez-vous tolérer encore longtemps que la direction réduise les négociations sur les salaires à une simple consultation ?**

**Pour redonner du sens aux NAO, une seule solution : la mobilisation !**



Vos contacts locaux →



Claude FALCO (LAS)  
claude.falco@thalesgroup.com

Nathalie YGER (DMS)  
nathalie.yger@fr.thalesgroup.com

Cyrille GRANDEMANGE (LAS)  
cyrille.grandemange@fr.thalesgroup.com

Thierry BONZOM (DMS)  
thierry.bonzom@fr.thalesgroup.com