

Déclaration CEE 14/12/2023

Le contexte économique et l'inflation persistante impactent les salariés de Thales qui subissent une réduction considérable de leurs pouvoirs d'achat. S'il est nécessaire de protéger les activités du groupe, il est également nécessaire de protéger les salariés de ce même groupe. Plutôt que de prôner une modération salariale, Thales doit veiller à ce que ses salariés reçoivent une compensation pour la réduction de leur pouvoir d'achat en leur octroyant une juste part des richesses sous la forme de revalorisations salariales.

Nous faisons le constat aujourd'hui d'un pilotage de plus en plus lié à l'atteinte d'un seul indicateur financier : L'EBIT. Le bien-être social n'est que peu mesuré et pris en compte. Pourtant ce sont ces salariés qui, par leur travail, sont à l'origine de la création de richesse et des très bons résultats du Groupe.

D'autre part le pilotage du Groupe à court terme afin d'atteindre l'objectif d'EBIT obère les capacités d'investissement de Thales dans les moyens de productions, l'immobilier, la R&D, les compétences, la formation, Pourtant l'ensemble de ces éléments ne permet pas aujourd'hui de tenir les jalons des affaires et d'assurer la qualité de nos produits et systèmes. Nous pensons également qu'un manque d'investissement dans ces domaines fait courir un risque à long terme pour le Groupe.

Aussi les salariés du Groupe Thales en Europe n'adhèrent plus à cette course à l'EBIT, car ils ne la comprennent plus. Ils n'en subissent en effet que les effets négatifs, politique salariale contrainte, pression croissante, qualité de vie au travail qui diminue sans en mesurer les effets positifs via notamment un partage de la valeur équitable.

Nous demandons donc à la direction de revenir aux fondamentaux d'une stratégie industrielle à long terme et de remettre les salariés au cœur des préoccupations du Groupe et d'investir dans la formation, le développement des compétences, la R&D, les moyens de production, ...

Nous faisons le constat d'une pression de plus en plus accrue sur les salariés, tension directe afin de résorber un retard de réalisation, et tension indirecte due à l'augmentation du nombre d'outils et d'indicateurs à renseigner et qui empêche le salarié de se concentrer sur son métier. Cette tension et cette pression se traduisent par un accroissement des risques psychosociaux dans l'ensemble du groupe.

Enfin, concernant l'égalité salariale femme/homme, celle-ci, dans l'ensemble du territoire européen, n'est aujourd'hui pas encore uniformément respectée. Nous demandons donc d'engager les moyens nécessaires à la suppression rapide des inégalités salariales et du plafond de verre et d'augmenter la présence de femmes dans les postes à haute responsabilité. Nous demandons également le respect de notre accord de Comité Européen via la présentation du bilan des actions réalisées en Europe. Enfin en conformité avec les objectifs du Groupe en matière de RSE, nous rappelons notre souhait de négocier un accord égalité F/H sur un périmètre européen.



Dichiarazione del CAE 14/12/2023

Il contesto economico e la persistente inflazione si ripercuotono sui dipendenti di Thales, che subiscono una notevole riduzione del loro potere d'acquisto. Se da un lato è necessario proteggere le attività del Gruppo, dall'altro è necessario proteggere i suoi dipendenti. Invece di sostenere il contenimento dei salari, Thales deve garantire che i suoi dipendenti siano compensati per la riduzione del loro potere d'acquisto, concedendo loro un'equa quota di ricchezza sotto forma di aumenti salariali.

Tuttavia, abbiamo osservato che la gestione è sempre più legata al raggiungimento di un unico indicatore finanziario: l'EBIT. Il benessere sociale viene raramente misurato o preso in considerazione. Eppure sono proprio questi dipendenti che, con il loro lavoro, sono alla base della creazione di ricchezza e degli eccellenti risultati del Gruppo.

D'altro canto, l'attenzione a breve termine del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di EBIT ostacola la capacità di Thales di investire in impianti di produzione, immobili, R&S, competenze e formazione, Tuttavia, tutti questi fattori non ci aiutano attualmente a raggiungere i nostri obiettivi commerciali e a garantire la qualità dei nostri prodotti e sistemi. Riteniamo inoltre che la mancanza di investimenti in queste aree rappresenti un rischio a lungo termine per il Gruppo.

I dipendenti del Gruppo Thales in Europa non aderiscono più a questa corsa all'EBIT, perché non la capiscono più. Ne subiscono solo gli effetti negativi, come una politica salariale restrittiva, una pressione crescente e una qualità della vita lavorativa in calo, senza poterne misurare gli effetti positivi attraverso un'equa condivisione del valore.

Chiediamo quindi al management di tornare ai fondamenti di una strategia industriale a lungo termine, di rimettere i dipendenti al centro delle preoccupazioni del Gruppo e di investire in formazione, sviluppo delle competenze, R&S, risorse produttive, ecc.

Abbiamo osservato che la pressione sui dipendenti sta aumentando, sia direttamente per compensare un ritardo nella produzione, sia indirettamente a causa dell'aumento del numero di strumenti e indicatori da compilare, che impedisce ai dipendenti di concentrarsi sul proprio lavoro. I rischi di RPS sono in aumento ovunque.

Per quanto riguarda la parità di retribuzione tra uomini e donne, questa non è ancora uniformemente rispettata in tutta Europa. Chiediamo quindi che vengano impegnate le risorse necessarie per eliminare rapidamente le disuguaglianze retributive, il soffitto di cristallo e la presenza di donne in posizioni di responsabilità. Chiediamo inoltre che venga rispettato il nostro accordo sul Comitato Aziendale Europeo attraverso la presentazione di una relazione sulle azioni intraprese in Europa. Infine, in linea con gli obiettivi di CSR del Gruppo, ribadiamo la nostra volontà di negoziare un accordo sulla parità di genere in tutta Europa.

La parità di retribuzione tra uomini e donne non è ancora uniformemente rispettata in tutta Europa. Chiediamo quindi che vengano impegnate le risorse necessarie per eliminare rapidamente le disuguaglianze retributive, il soffitto di cristallo e la presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità. Chiediamo inoltre il rispetto del nostro accordo sul Comitato Aziendale Europeo attraverso la presentazione di una relazione sulle azioni intraprese in Europa. Infine, in linea con gli obiettivi di CSR del Gruppo, ribadiamo la nostra volontà di negoziare un accordo sulla parità di genere in tutta Europa.

EWC Declaration 14/12/2023

The economic context and persistent inflation are having an impact on Thales employees, who are suffering a considerable reduction in their purchasing power. If it is necessary to protect the Group's activities, it is also necessary to protect its employees. Instead of advocating wage moderation, Thales must ensure that its employees are compensated for the reduction in their purchasing power by granting them a fair share of the wealth in the form of salary increases.

However, we have observed that management is increasingly linked to the achievement of a single financial indicator: EBIT. Social well-being is rarely measured or taken into account. Yet it is these employees who, through their work, are behind the creation of wealth and the Group's excellent results.

On the other hand, the Group's short-term focus on reaching EBIT targets is hampering Thales's ability to invest in production facilities, real estate, R&D, skills and training, Yet all these elements are not currently contributing to meeting business milestones and to the quality of our products and systems. We also believe that a lack of investment in these areas poses a long-term risk for the Group.

Thales Group employees in Europe no longer subscribe to this race for EBIT, because they no longer understand it. They are only suffering the negative effects, such as a constrained wage policy, increasing pressure, and a declining quality of life at work, without being able to measure the positive effects of an equitable sharing of value.

We therefore call on management to return to the fundamentals of a long-term industrial strategy, to put employees back at the heart of the Group's concerns, and to invest in training, skills development, R&D, production resources, etc.

We are witnessing ever-increasing pressure on employees, both direct pressure to make up for lost time, and indirect pressure due to the growing number of tools and indicators to be filled in, which prevents employees from concentrating on their job. The risks of RPS are increasing everywhere.

Equal pay for men and women is not yet uniformly respected throughout Europe. We therefore call for the necessary resources to be committed to the rapid elimination of pay inequalities, the glass ceiling and the presence of women in positions of high responsibility. We also call for compliance with our European Works Council agreement, through the presentation of a report on actions taken in Europe. Finally, in line with the Group's CSR objectives, we reiterate our wish to negotiate an agreement on gender equality across Europe.

Erklärung des EWC 14/12/2023

Die wirtschaftliche Lage und die anhaltende Inflation wirken sich auf die Beschäftigten von Thales aus, die einen erheblichen Rückgang ihrer Kaufkraft hinnehmen müssen. Wenn es notwendig ist, die Aktivitäten des Konzerns zu schützen, ist es auch notwendig, die Beschäftigten desselben Konzerns zu schützen. Anstatt Lohnzurückhaltung zu propagieren, muss Thales dafür sorgen, dass seine Beschäftigten einen Ausgleich für die Verringerung ihrer Kaufkraft erhalten, indem ihnen ein angemessener Anteil des Reichtums in Form von Lohnerhöhungen zugestanden wird.

Wir stellen jedoch fest, dass die Unternehmensführung immer mehr an das Erreichen eines einzigen Finanzindikators gebunden ist: den EBIT. Das soziale Wohlergehen wird kaum gemessen und berücksichtigt. Dabei sind es die Mitarbeiter, die durch ihre Arbeit den Wohlstand und die sehr guten Ergebnisse des Konzerns erwirtschaften.

Andererseits behindert die kurzfristige Steuerung des Konzerns, um das EBIT-Ziel zu erreichen, die Investitionsmöglichkeiten von Thales in Produktionsmittel, Immobilien, Forschung und Entwicklung, Kompetenzen, Ausbildung, Dennoch tragen all diese Elemente heute nicht dazu bei, die geschäftlichen Meilensteine einzuhalten und die Qualität unserer Produkte und Systeme zu sichern. Wir sind auch der Meinung, dass mangelnde Investitionen in diese Bereiche ein langfristiges Risiko für den Konzern darstellen.

Die Beschäftigten der Thales-Gruppe in Europa machen diesen Wettlauf um das EBIT nicht mehr mit, weil sie ihn nicht mehr verstehen. Sie erleben nur die negativen Auswirkungen: eine restriktive Lohnpolitik, steigender Druck, sinkende Lebensqualität am Arbeitsplatz, ohne die positiven Auswirkungen durch eine gerechte Verteilung des Wertes zu erkennen.

Wir fordern die Geschäftsleitung daher auf, zu den Grundlagen einer langfristigen industriellen Strategie zurückzukehren und die Beschäftigten wieder in den Mittelpunkt der Konzerninteressen zu stellen und in Ausbildung, Kompetenzentwicklung, Forschung und Entwicklung, Produktionsmittel usw. zu investieren.

Wir stellen fest, dass der Druck auf die Beschäftigten immer größer wird: direkte Anspannung, um einen Rückstand bei der Fertigstellung aufzuholen, und indirekte Anspannung aufgrund der zunehmenden Anzahl von Werkzeugen und Indikatoren, die ausgefüllt werden müssen und die den Beschäftigten daran hindern, sich auf ihren Beruf zu konzentrieren. Die Risiken von RPS nehmen überall zu.

Was die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern betrifft, so wird diese heute in ganz Europa noch nicht einheitlich eingehalten. Wir fordern daher, dass die notwendigen Mittel bereitgestellt werden, um die Lohnungleichheit und die gläserne Decke sowie die Präsenz von Frauen in hochrangigen Positionen schnell zu beseitigen. Wir fordern auch die Einhaltung unserer Vereinbarung über den Europäischen Ausschuss durch die Vorlage einer Bilanz der in Europa durchgeführten Maßnahmen. In Übereinstimmung mit den CSR-Zielen der Gruppe bekräftigen wir unseren Wunsch, ein Gleichstellungsabkommen für Frauen und Männer auf europäischer Ebene zu verhandeln.

Declaración del CEE 14/12/2023

El contexto económico y la persistente inflación repercuten en los empleados de Thales, que sufren una considerable reducción de su poder adquisitivo. Si bien es necesario proteger las actividades del Grupo, también es necesario proteger a sus empleados. En lugar de abogar por la contención salarial, Thales debe asegurarse de que sus empleados sean compensados por la reducción de su poder adquisitivo concediéndoles una parte justa de la riqueza en forma de aumentos salariales.

Sin embargo, hemos observado que la gestión está cada vez más vinculada a la consecución de un único indicador financiero: el EBIT. El bienestar social rara vez se mide o se tiene en cuenta. Sin embargo, son estos empleados los que, con su trabajo, están detrás de la creación de riqueza y de los excelentes resultados del Grupo.

Por otra parte, la concentración a corto plazo del Grupo en la consecución de su objetivo de EBIT está obstaculizando la capacidad de Thales para invertir en instalaciones de producción, bienes inmuebles, I+D, competencias y formación (....). Sin embargo, todos estos factores no nos están ayudando actualmente a cumplir nuestros hitos empresariales ni a garantizar la calidad de nuestros productos y sistemas. También creemos que la falta de inversión en estas áreas supone un riesgo a largo plazo para el Grupo.

Los empleados del Grupo Thales en Europa ya no suscriben esta carrera por el EBIT, porque ya no la entienden. Sólo sufren los efectos negativos, como una política salarial constreñida, una presión creciente y una calidad de vida en el trabajo en declive, sin poder medir los efectos positivos a través de un reparto equitativo del valor.

Por ello, pedimos a la dirección que vuelva a los fundamentos de una estrategia industrial a largo plazo, que vuelva a situar a los asalariados en el centro de las preocupaciones del Grupo y que invierta en formación, desarrollo de competencias, I+D, medios de producción, etc.

Hemos observado que aumenta la presión sobre los empleados, tanto directamente para compensar un retraso en la producción, como indirectamente debido al aumento del número de herramientas e indicadores que hay que cumplimentar, lo que impide a los empleados concentrarse en su trabajo. Los riesgos de RPS aumentan en todas partes.

La igualdad salarial entre hombres y mujeres sigue sin respetarse de manera uniforme en toda Europa. Por ello, pedimos que se destinen los recursos necesarios para eliminar rápidamente las desigualdades salariales, el techo de cristal y la presencia de mujeres en puestos directivos. También pedimos el cumplimiento de nuestro acuerdo de Comité de Empresa Europeo mediante la presentación de un informe sobre las acciones emprendidas en Europa. Por último, en consonancia con los objetivos de RSE del Grupo, reiteramos nuestro deseo de negociar un acuerdo sobre igualdad de género en toda Europa.