

Déclaration du Comité de Groupe France Thales Négociation Annuelle Obligatoire 2021

Monsieur le Directeur des ressources humaines de Thales France, Monsieur le Président du CGF,

La politique salariale relative à l'année 2020, appliquée en 2021, met en exergue une non reconnaissance de l'investissement des salariés pendant cette période de crise sanitaire. En effet, malgré la fatigue et les difficultés engendrées par le contexte particulier lié à la pandémie, les salariés –à tous niveaux- ont fait preuve d'une conscience professionnelle irréprochable et ont redoublé d'efforts et d'implication afin que le Groupe continue à fonctionner correctement et à livrer ses clients.

En effet, le processus de négociation annuelle obligatoire, dans son volet rémunération, s'est déroulée dans les différentes entités du Groupe Thales dans un cadre extrêmement contraint par les règles contenues dans la note d'application du cadrage de la politique salariale.

La précision de ces contraintes a amené les négociateurs à n'avoir quasiment aucune marge de manoeuvre. Ce point remet en cause la notion même de dialogue social, décrédibilise les interlocuteurs, que ce soit ceux des organisations syndicales, comme ceux des directions locales, ces dernières étant dépouillées de toutes responsabilités.

De plus, les salariés – difficiles à informer et à mobiliser dans cette période de pandémie, du fait de l'augmentation du nombre de personnes en télétravail et de l'interdiction des rassemblements -ne sont pas pour autant dupes.

Pour suivre, le fait que « *Les augmentations individuelles mises en œuvre devront être suffisamment représentatives pour les bénéficiaires* » mène à une sélectivité importante et pourrait conduire à n'augmenter, hormis les promus, que les salariés ayant dépassé leurs objectifs – ce qui relève davantage de la Prime Variable Sur Objectifs.

Enfin, l'instauration de non rétroactivité de la politique salariale au mois de janvier, et ce *sine die*, pose problème au-delà d'ajouter une pierre au nouveau dogme Thales « le salarié est la variable d'ajustement économique du Groupe » : en effet, cette mesure implique une perte continue et croissante de revenu chaque année (effet de cumul) qui, sur la durée, pénalisera les salariés (aussi bien sur leur salaire, que sur les dotations aux ASC). Cette politique salariale s'ajoute à la longue liste des causes de démotivation des salariés qui impactent le Groupe dans son attractivité et sa capacité à conserver les talents nécessaires. Cela est d'autant plus inadmissible quand dans le même temps, la rémunération annuelle du PDG P. Caine augmente de 5%, celui-ci ayant obtenu du Conseil d'Administration du Groupe, en mai 2021, de revoir à la baisse les objectifs 2020 déterminant l'attribution d'actions gratuites sur son plan de rémunération long terme !

La mise en œuvre de cette nouvelle donne à une période aussi spécifique, en profitant d'un moment d'empêchement d'expression normale du corps social, est ressentie comme un mauvais coup prémédité porté au contrat social.

Pour conclure, les membres de ce comité vous adressent les suggestions suivantes en vue de conserver une pratique et un haut niveau du dialogue social :

- ▶ que la rétroactivité des augmentations soit rétablie au 1^{er} janvier,
- ▶ que la forte sélectivité des augmentations soit abandonnée,
- ▶ que les sommes économisées par « solidarité » bénéficient effectivement aux autres salariés en intégrant aux budgets les sommes correspondantes
- ▶ que tous les négociateurs retrouvent des marges de négociation, adaptées au contexte local dans un esprit collectif de solidarité, à commencer par la suppression du plafonnement à 2% pour 2022.