



POUR LE SOUTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES DU GROUPE THALES

Destinataire : Nicolas FLAMANT

Monsieur le Directeur France des Ressources Humaines,

La situation salariale de nombreux employés de Thales est aujourd'hui particulièrement préoccupante et exige des réponses immédiates et concrètes.

Depuis plusieurs mois, les salariés font face à une hausse continue des prix de l'énergie et du carburant, avec des conséquences directes et durables sur leur **pouvoir d'achat**. Ce que l'on pouvait encore qualifier de phénomène conjoncturel, lié au conflit au Moyen-Orient, est désormais reconnu par les marchés comme un phénomène structurel. Dès lors, aucune amélioration significative n'est à espérer : l'inflation s'inscrit durablement dans le paysage économique.

Face à cette réalité, Thales a certes pris des mesures pour protéger ses activités et assurer une atteinte des objectifs financiers annoncés, mais rien n'a été fait pour les salariés, et en particulier pour ceux qui subissent de plein fouet la hausse du coût de la vie. Cette inaction est inacceptable.

Vous indiquez dans la **note de cadrage de la politique salariale 2026** que celle-ci a pour objectif notamment de « soutenir le pouvoir d'achat », aujourd'hui, dans un contexte d'inflation et suite à la revalorisation du SMIC de 2,41 % au 1er juin conformément au Code du travail, il nous semble impératif de rouvrir des négociations salariales tout en anticipant celles qui sont prévues en fin d'année. Comme l'a lui-même affirmé le ministre de l'Économie : « augmenter tous les salaires, c'est le travail de la négociation salariale, moi j'y crois ». Nous partageons cette conviction — et nous attendons que Thales la mette en pratique. Nous rappelons que, pour la **CFDT**, les allègements de charge ne sont pas un dû. Ainsi, les réductions de cotisations sur les bas salaires doivent répondre à un objectif et la progression salariale en est un.



POUR LE SOUTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES DU GROUPE THALES

En repartant du calendrier indiqué dans la note de cadrage de la politique salariale 2026 pour chaque société, à savoir :

- Présentation des bilans égalité Femmes-Hommes 2025 (rapport de situation comparée) et situation handicap en avril 2026.
- Mesures en matière d'égalité Femmes-Hommes en juin 2026 avec effet rétroactif en janvier 2026.

Nous demandons l'organisation effective de ces réunions de présentation des mesures et bilans dans chaque société et souhaitons que ces réunions soient l'occasion de lancer des négociations permettant la mise en place de revalorisations salariales dès le mois de juin.

Au-delà des salaires, nous demandons également une révision à la hausse du **barème des indemnités kilométriques**. Au moment où dans beaucoup d'entité vous déployez un plan de montée en cadence, est-il utile de vous rappeler qu'en horaire atypique le véhicule individuel est souvent la seule alternative pour les salariés ?

Ainsi à nos yeux, il serait nécessaire d'ouvrir des négociations sur les mobilités durables, afin de soutenir concrètement les salariés qui dépendent de leur véhicule personnel.

Pour rappel **vous aviez pris l'engagement** de présenter au cours du premier semestre 2026 un bilan des mesures de mobilité durables négociées au sein des entités. Nous demandons donc que cette réunion soit programmée avec comme objet supplémentaire la négociation de mesures particulières pour ces salariés.

Il est temps d'agir. Les salariés ne peuvent plus attendre.

L'Inter CFDT Thales