

# Négociations salariales ! C'est parti !

**cfdt**  
Thales

En fin d'année, il y a certes Noël et son cortège de dépenses mais il y a aussi les NAO (Négociation Annuelles Obligatoires) qui commencent par le Bilan des augmentations salariales de l'année passée. Ces négociations doivent conduire à définir les augmentations de salaires ou des mesures dites pouvoir d'achat pour l'année 2025.

Cette année, ce processus avec son cortège de réunions a commencé avec le **BLACK FRIDAY** et nous, naïfs syndicalistes, y avons vu un signe en notre faveur enfin surtout en faveur des valeureux salariés.

La réunion s'est tenu en 3 parties :

1. Bilan des augmentations précédentes
2. Situation économique
3. Lecture de la note de cadrage (traduire les « desideratas du Groupe »)
4. Calendrier des prochaines réunions

## LE BILAN 2024 SELON LA DIRECTION

### Mensuels :

I&C : LR7,LR8,LR9  
LR10, LR11

AG -> 1,8 %, AI -> 1,4 %, talon de 50 € / Budget égalité pro: 0,15 %  
AI -> 2,95% ,  
AI -> 2,85% / budget jeune 0,1% / Budget égalité pro: 0,15 %

## QUELQUES PRÉCISIONS DE LA CFDT

- Les mensuels ont eu une augmentation moyenne de 1283 € par an soit un peu plus de 100 € par mois.
- les LR7 et LR8, soit 2841 salariés de TSN, ont eu une augmentation moyenne de 1460 € soit un peu plus de 120 € par mois. Seulement 750 d'entre eux ont eu une BSO de 3936 € en moyenne.
- Les NR11 ont touché en moyenne 26000 € de BSO et certains d'entre eux ont touché des actions gratuites pour une valeur moyenne de 29000 €

Pour avoir plus d'informations sur les statistiques salariales n'hésitez pas à passer nous voir ou à envoyer votre demande à votre adresse préférées : [balancetaquestionnalacfdt@talents2ts.fr](mailto:balancetaquestionnalacfdt@talents2ts.fr)

## SITUATION ECONOMIQUE (SANS SURPRISE)

- Tous les indicateurs sont au vert (la prise de commande, le chiffres d'affaire, le cash ) **enfin tous au vert sauf un et le principal** : le fameux **EBIT** qui mesure la rentabilité de TSN et qui, s'il est bien évidemment positif de ne l'est pas assez au goût du GROUPE, et notamment au goût de Mr Bouchiat le Big boss de la Finance du Groupe dont nous reparlerons au verso ....

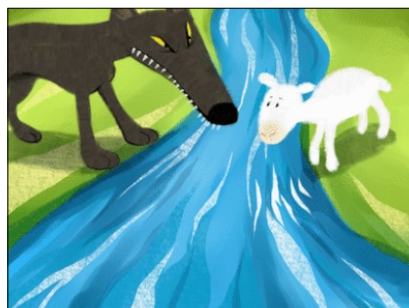
*Fort de ces constatations, le message de la Direction est sans surprise*

**SOYEZ RAISONNABLES DANS VOS DEMANDES !**

La CFDT est en train de bâtir ses revendications (voir au verso) et sera raisonnable à l'image de la Direction du Groupe dont fait partie notre nouvel ami : Mr Bouchiat !

D'ailleurs au Verso, nous vous mettons une petite info de dernière minute qui nous fait penser à cette fable ....





**L**a raison du plus fort est toujours la meilleure :  
Nous l'allons montrer tout à l'heure.

## **Le loup et l'agneau**

Jean de la Fontaine

### **A LA RECHERCHE DU LOUP ....**

Le 25 novembre, le plan d'attribution d'actions gratuites du 24 novembre 2020 est arrivé à échéance (c'était un plan Covid !! **il fallait faire des efforts pour aider au redressement de Thales**).

6 hauts dirigeants de Thales ont reçu un volume d'actions important valorisé comme suit :

- **Pascal Bouchiat** (notre ami le directeur financier) : 6 420 actions à 146€ par action **soit 937 320€**
- **Isabelle Simon** (La secrétaire Générale du Groupe) : idem que son copain financier
- **Hervé Derrey** (le Directeur de la GBU TAS) : 3 745 actions à 146€ par action **soit 546 770€** (ça aide à mieux digérer le plan de suppression de postes en cours chez TAS ...)
- **Pascal Sourisse** (la VP du dev. International) : 5 350 actions à 146€ par action **soit 781 100€**
- **Philippe Vallée** (VP du digital et de la sécurité) : 7500 actions à 146€ par action **soit 1 095 000€ (LE GRAND GAGNANT)**
- **Philippe Keirier** : 5 350 actions à 146€ par action **soit 781 100€**

**Et ce petit monde, Pascal Bouchiat en tête, nous explique avec le plus grand sérieux de ne pas être trop gourmands pour les NAOs, et si en plus on pouvait en même temps s'inscrire au microdon, ce serait super sympa !**

### **MÉTHODE CFDT (QUI N'EST PAS LA MÉTHODE POUR LES PLUS FORTS ...)**

La Direction, **dans un souci d'(in)justice sociale** est favorable à une augmentation **en %**. Qu'à cela ne tienne, la CFDT a toujours sa méthode qui lui permet de proposer des % d'augmentation tout en préservant l'équité entre les valeureux salariés. Mais comment est-ce possible ?

Il suffit de :

- ⇒ Calculer le Salaire moyen mensuel de TSN, toutes catégories confondues
- ⇒ Déterminer le % d'augmentation juste en tenant compte de l'inflation des deux années précédentes, des efforts des salariés et des résultats de TSN
- ⇒ Appliquer ce % d'augmentation au salaire moyen mensuel. Cela donne un **montant d'augmentation**.

C'est ce montant moyen que nous retraduisons en % sur les salaires moyens de chaque catégorie.

C'est un peu compliqué à expliquer et à comprendre ainsi mais nous n'avons pas encore tous les chiffres nous permettant d'appliquer concrètement cela. Dès que nous les aurons nous vous en informerons.

### **LES AUTRES MESURES**

Outre les mesures de pures augmentations, la CFDT demandera l'application de mesures dites 'Mesures pouvoir d'achat' qui pourront être de la nature suivante :

- Revalorisation des Tickets Restaurants
- Compensation de l'augmentation de la part salarié aux restaurants
- Prise en charge des frais de transports publics à hauteur de 75 % minimum
- Mise en place d'un forfait mobilité durable
- Mesures supplémentaires sur la mobilité durable
- ...