



Les activités Défense du groupe Thales sont allègrement portées par les conflits dans le monde, notamment en Ukraine. D'autre part le 15 mai, seront présentés en Comité Européen, les détails d'un plan visant à supprimer 1 300 emplois dans les activités spatiales de Thales. Ce même jour se tiendra l'assemblée générale des actionnaires.

[Chouchouter les actionnaires et les dirigeants du Groupe ...](#)

Lors de cette assemblée générale, les actionnaires auront à se prononcer, entre autres, sur les résolutions suivantes :

- Résolution 3 : Augmentation de +15,6% des dividendes versés aux actionnaires (3,40 € en 2023, 2,94€ en 2022)
- Résolution 10 : Le PDG recevra les éléments fixes, variables et exceptionnels composant sa rémunération assortie de tous les bonus possibles au regard de l'atteinte, réputée réalisée, de l'ensemble de ses objectifs alors que les salariés se voient contraints par une nouvelle politique de rémunération variable 2024
- Résolution 11 : Doublement de la rémunération des membres du conseil d'administration de Thales (l'enveloppe annuelle de la rémunération des administrateurs passe de 600 000 euros à 1,2 millions d'€)
- Résolution 12 : Autorisation pour un potentiel nouveau plan de rachat d'actions à un prix maximum de 190€/action et pour un plafond total de près de 4Mrds d'€ avec entre autre la possibilité d'annulation de tout ou partie des actions ainsi rachetées... Oui oui, vous avez bien lu, presque 4 milliards !

[Ne pas investir suffisamment pour préserver la planète...](#)

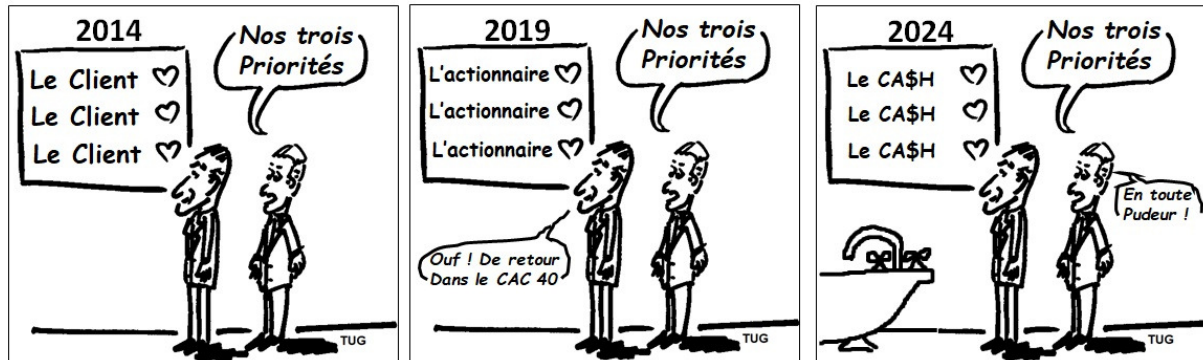
Thales se gargarise de ses performances en RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) mais il faudrait investir plus :

- Dans la stratégie de remplacement de produit dangereux (PFAS, Chrome Hexavalent, ...) présent dans nos produits, Thales privilégie les stratégies de contournement (obtention de dérogation) plutôt que d'investir dans la construction de solutions alternatives durables. La dérogation, c'est moins cher.
- Les bilans carbone sont évalués sur une toute petite partie des émissions dont nous sommes responsables. C'est mieux que rien, mais le gros (environ 80%) reste hors scope. Ce sont les émissions liées à nos opérations ou à notre politique achat, cela impacterait notre façon de produire. Trop cher !
- Indemniser les véhicules électriques au moins au niveau préconisé par l'URSSAF ? Trop cher !
- Négocier de véritables accords de mobilité douce et indemniser les trajets en vélo. Trop cher !
- Négocier un accord RSE : Inutile !

Et s'acharner sur les salariés...

Dans le même temps, la direction trouve que le « dialogue social », que nos accords, que la politique salariale, que notre socle social coute trop cher. Elle s'attaque à tous nos droits et réduit les budgets liés à chacun des accords :

- En s'acharnant sur les plus faibles : volonté de baisser le budget pour l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, volonté de suppression des mesures de protection de ces salariés, restriction de la notion de proches aidants, le coût serait trop élevé !
- En ajoutant la méfiance envers celles et ceux qui font la richesse de notre Groupe, en voulant limiter le télétravail afin de remettre les salariés au « travail » et éludant le coût des indemnités déjà très basses.
- En voulant, soi-disant, « motiver » les salariés avec un nouveau plan qui conditionne encore plus le versement de la rémunération variable à l'atteinte d'objectifs de rentabilité toujours plus élevés et déconnectés de la réalité. Les efforts de solidarité qui consistaient à négocier les accords au niveau Groupe pour une application équitable sont anéantis par cette nouvelle formule de calcul de la rémunération variable qui consiste à punir et opposer les GBU qui sont en difficulté. De plus, les salariés n'ont aucun levier sur les nouvelles conditions imposées par la Direction.
- En constatant que les NAO aboutissent à des mesures loin des besoins légitimes des salariés : sur 3 ans les augmentations de salaire ne couvrent pas l'inflation
- En ne respectant pas l'obligation de négocier sur les bénéficiaires exceptionnels. Nous soupçonnons la direction de ne débiter la négociation qu'en mai ou juin pour nous proposer des mesures inacceptables, ce qui conduirait à faire échouer les négociations.
- En refusant d'investir... investir dans l'immobilier (de plus en plus de bâtiments insalubres, voire dangereux comme à Cholet), dans nos ressources matérielles pour remplacer des équipements vieillissant, et surtout recruter de manière significative et investir dans la formation. Et lorsqu'elle investit dans de nouveaux bâtiments (projet CONNECT), elle ne prévoit pas un bureau par salarié de manière à réduire le coût de ses investissements.
- En n'apportant pas les moyens suffisants pour un fonctionnement normal des services de santé au travail
- En laissant s'amplifier la charge mentale de nombreux salariés et se multiplier les RPS :
 - Les ressources humaines sont insuffisantes, les plans d'embauche sont trop tardifs, les experts sont remplacés trop tardivement.
 - La pression pour atteindre les objectifs de rentabilité et de production fixés, impacte de plus en plus la santé des salariés : aspect confirmé par les rapports des services de santé du Groupe ainsi que par le rapport de Malakoff Humanis.
 - Dénier de la direction vis-à-vis de l'augmentation des frais de santé : refus de renégocier l'accord complémentaire santé et de revoir l'équilibre employeur-salarié. L'augmentation des frais de santé a un gros impact sur le pouvoir d'achat des salariés.
- En refusant de réévaluer le calcul de la prime d'ancienneté fixée au niveau du minimum conventionnel.



Mais financieriser à outrance le Groupe

La politique actuelle de Thales pourrait se résumer ainsi : « Pour les actionnaires, on n'en fait jamais assez mais pour les salariés c'est toujours trop ! »

On nous explique : « Vous comprenez, les entreprises du CAC 40 ont certaines obligations envers les investisseurs et les marchés. Nous avons besoin de respecter ces engagements afin de pouvoir continuer à emprunter et à croître !! » ou encore « Attention, il nous faut tout faire pour éviter un profit warning, qui pourrait couler le Groupe ». Mais entrer au CAC 40 signifie-t-il pour une entreprise d'abandonner l'objectif d'être socialement « vertueuse » ? Quid des obligations et responsabilités envers les salariés ? des investissements dans une réelle politique industrielle à l'échelle du Groupe ? Pourtant on pourrait faire beaucoup en réorientant le budget des LTI, réservé aujourd'hui à quelques grands dirigeants. Ou encore en réinvestissant dans l'entreprise et ses salariés.

Mais non, le côté obscur des marchés est plus fort et concentre tous les efforts de nos (trop) chers dirigeants. Vous comprenez mieux maintenant pourquoi il fallait un grand plan « cash 2024 » ? Pourquoi « relancer la priorité sur le cash cette année » ? Tout simplement pour servir l'avidité sans fin de la finance...

Rien pour les salariés : Alors rien pour les actionnaires !!



Les organisations syndicales demandent un meilleur partage de la valeur produite par les salariés, qui passe par :

- Plus de moyens pour la négociation d'accords socialement ambitieux et innovants
- Une politique salariale plus juste et équitable
- Un intéressement et une participation non plafonnés et permettant une réelle rétribution de l'investissement des salariés (Thales en bas du baromètre ERES des entreprises du SBF120 délivrant un intéressement)
- Des investissements en R&D, dans la formation, dans l'outil de production aujourd'hui vieillissant, afin de rester compétitif et innover
- Une amélioration de la QVT au travers d'espaces de travail et de mobiliers suffisants et fonctionnels
- Un plan d'actions et de lutte contre les RPS au niveau du Groupe
- Des moyens suffisants permettant aux services de santé au travail d'exercer toutes leurs missions dans de bonnes conditions
- Une politique RSE réelle et ambitieuse au travers d'un accord

Si vous êtes d'accord avec nous, manifestez-vous, contactez-nous pour organiser ensemble les actions nécessaires afin de faire changer d'orientation la direction de notre Groupe.

Si vous êtes vous-même actionnaire de Thales, vous pouvez envoyer par écrit vos questions pour cette assemblée générale, afin que la direction y réponde, elle aussi, par écrit. Nous pouvons vous aider pour cela.

Contacts sur votre site :