

Les salariés ont droit au respect

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

La Direction est-elle bien consciente de la diminution du pouvoir d'achat des salariés de Thales, année après année ?

L'UNSA constate que votre salaire est diminué :

- de l'inflation en moyenne annuelle établie à +2,0 % en 2024 après deux années marquées par une forte inflation (+4,9 % en 2023 et +5,2 % en 2022) (source indice INSEE)
- des hausses significatives des cotisations et des charges auxquelles vous êtes soumis (fiche de paie)
- des assurances et autres charges personnelles.

La Direction de TDMS ne prend pas suffisamment en compte ces augmentations. En proposant la politique salariale avec une hausse moyenne globale de seulement 2,2%, inégalement accessible à tous, la Direction ne vous permet pas de maintenir votre pouvoir d'achat et contribue même à sa diminution.

Thales est-elle encore une entreprise attrayante et attractive, à la pointe de la technologie française ?

Force est de constater qu'aucune mesure spécifique n'est proposée pour les salariés nouvellement embauchés chez Thales. La Direction ne distingue pas non plus la part budgétaire destinée aux promotions, ce qui réduit l'enveloppe accessible à tous sans pour autant garantir une évolution de salaire pour les salariés promus. Ne vous méprenez pas !

La Direction prend ainsi le risque de voir partir de la société des salariés apportant de nouvelles compétences ou développant de nouveaux savoirs.

Vous qui avez largement contribué aux résultats de TDMS, vous vous sentez lésés par cette politique salariale qui ne reconnaît pas vos efforts.

Le budget non seulement insuffisant, mais aussi inégalement accessible en raison de ses critères d'attribution, a déclenché une forte mobilisation des salariés sur tous les sites de Thales.

L'UNSA dénonce une fois de plus le jeu d'une Direction du Groupe Thales qui fait ingérence, au travers de sa lettre de cadrage, en bridant les négociations qui devraient avoir lieu dans chaque société du Groupe.

CETTE ANNÉE J'AI ACCORDÉ UNE AUGMENTATION À TOUS LES SALARIÉS...



AUGMENTATION DE TRAVAIL...

LA NOUVELLE CONVENTION DE LA MÉTALLURGIE

Cette nouvelle convention fragilise les droits des salariés.

- En remplacement d'une démarche qui reconnaissait les parcours professionnels et les compétences des individus, la classification est désormais basée uniquement sur l'évaluation des postes et soumise à l'appréciation unilatérale de l'entreprise.
- Le nouveau mode de calcul de la prime d'ancienneté entraîne une baisse très significative de son montant, en particulier pour les salariés qui relevaient de la convention collective de la région parisienne.
- La notion de statut (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise) a laissé la place aux notions de « non cadres » et « cadres », désignés chez Thales par « salariés des groupes d'emploi "A à E" » et « salariés des groupes d'emploi "F à I" ».
- La garantie de rémunération des Ingénieurs et Cadres débutants est abaissée pendant les six premières années par rapport à la grille initiale (environ -19% pour les 2 premières années, -15% de 2 à 4 ans d'ancienneté et -8% de 4 à 6 ans).
- L'évolution automatique des indices des Ingénieurs et Cadres a disparu.

L'UNSA reste à votre écoute et vous aide à analyser votre situation personnelle.



Négociations Annuelles Obligatoires THALES DMS Politique salariale 2025

Déclaration UNSA intersyndicale du 30 janvier 2025

Le 1er janvier 2024, vous avez reçu votre fiche d'emploi suite à l'application de la nouvelle convention de la Métallurgie.

La bascule des anciens niveaux de responsabilité vers les nouvelles fiches d'emploi a révélé des injustices criantes : pour un même métier, des fiches d'emploi différentes.

Nous sommes passés d'une reconnaissance des compétences et de l'expérience acquise à une cotation d'emploi laissant de côté totalement les parcours individuels.

Beaucoup d'entre vous ont cherché des explications, certains ont entamé des démarches de contestation. Pourtant, très peu ont abouti. Vous vous êtes heurtés à un mur malgré ce qu'avait demandé le Directeur Général de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) aux entreprises : explications individuelles des fiches d'emploi, et voies de recours pour les salariés.

Vous n'êtes pas traités comme il le faudrait, vous en gardez un goût amer.

Aujourd'hui, les récents check-in viennent évaluer, souvent sanctionner, parfois sans fondement, une année 2024 pour laquelle vous vous êtes investis sans relâche. Sans vous, THALES ne tournerait pas.

Une enveloppe à 2% et des poussières permettra de ne récompenser qu'une minorité et de ne valoriser que certaines qualifications. Quels sont donc les critères objectifs de répartition de la valeur de votre travail ?

Vous n'êtes pas traités comme il le faudrait, ce sentiment d'injustice vous laisse un goût amer.

L'inflation officielle est annoncée à 1,8%, mais vous constatez chaque jour qu'elle est bien plus élevée. Non, le prix du paquet de pâtes n'a pas baissé, bien au contraire ! La réalité c'est que votre salaire ne vous permet plus de maintenir votre pouvoir d'achat.

Vous n'êtes pas traités comme il le faudrait, et vous ne voulez plus subir.

Non, nous n'acceptons plus de nous investir autant sans juste rétribution. Trop c'est trop. Il ne manquerait plus que la direction divise encore davantage les salariés en appliquant une grille salariale différenciée par position.

Vous n'êtes pas traités comme il le faudrait, et vous contestez le manque de reconnaissance.

Soulignons que l'enveloppe actuelle est largement en-dessous des augmentations moyennes prévues pour les entreprises en 2025. Restons Unis et Fiers du travail accompli, exigeons une rétribution à la hauteur des efforts que les salariés réalisent pour THALES.

Vos points de contact UNSA TDMS :

Béatrice HOUDEBINE et Patrick VENTER (Délégués Syndicaux)

Christian BOHEMOND (Représentant Syndical au CSE)

L'UNSA vous informe, vous accompagne,

vous conseille, vous soutient et garantit vos droits.

*Le syndicalisme au service
de la justice sociale !*