



Lors du CSE ordinaire de Janvier 2023, nous avons été consultés sur la Politique Sociale de Thales Services Numériques en 2021 et nous nous sommes positionnés

**CONTRE.**

Vous trouverez ci-dessous notre analyse détaillée sur 2021 et 2022 :

## Bilan emploi et politique salariale 2021, 2022 et 2023 :

En 2021, nous avons constaté une forte évolution des effectifs de 9% ainsi qu'un nombre de démissions en forte croissance, aboutissant à un turn-over en croissance à 14,5%.

Cette année-là, une politique de rémunération restrictive a été appliquée avec un décalage à juillet sans rétroactivité avec un budget global d'augmentation moyenne de 1,55% (soit 0,78% lissé sur l'année).

Environ 36% de salariés non pas été augmentés (versus 9% les années précédentes). La direction estime que cela n'influe pas sur le turn-over.

En 2022, le turn-over a été en très forte progression de + de 5% s'établissant à 20%. Malgré les très bons résultats, le groupe Thales a encore une fois limité la politique de rémunération à 3,4% avec une rétroactivité limitée à avril (soit un budget de 2,77% lissé sur l'année).

Observons l'évolution de l'inflation et de la politique salariale de TSN sur ces 3 dernières années :

	2021	2022	2023	Total
Inflation annuelle	1,6%	6%	estim à 6%	13,6%
Budget augmentations (lissé sur l'année)	0,78 %	2,77 %	5,15 %	8,7%
Gain/Perte pouvoir d'achat	-0,82%	-3,23%	-0,85%	-4,9%

L'inflation cumulée sur 2021 et 2022 donne une inflation à 7,6 % à comparer avec un budget de politique salariale à 3,55 % lissée sur les 24 mois. Si on projette l'exercice jusqu'à fin 2023, les estimations d'inflations atteignent plus de 13,6 % alors que le budget de politique salariale sur ces 36 mois ne sera que de 8,7 % en moyenne.

Le résultat est simple :

Les salariés de TSN auront (en moyenne)  
**perdu 5 % de pouvoir d'achat en trois ans.**

### Egalite professionnelle :

En se basant sur les observations des années 2021 et 2022, on constate **que la commission égalité professionnelle n'a pas très bien fonctionné** si l'on en juge par le nombre de femmes qui ont bénéficié de mesures de correction (augmentations, promotions), et du **budget associé qui n'est utilisé qu'à hauteur de 10% en 2022 !** (en 2019 : 42% du budget utilisé, et en 2021 : 8 à 9% du budget utilisé).

La CFE-CGC fait de nouveau le constat que **le travail sur l'égalité professionnelle n'est toujours pas à la hauteur des ambitions** d'une société telle que Thales Services Numériques :

- De moins en moins de femmes augmentées avec le 0,1% ,
- Quasiment aucune promotion de femmes en 2022,
- Un très faible volume de femmes identifiées en 2023 ou 2024 pour une promotion future
- Peu de volonté de la direction d'identifier des femmes **susceptibles d'être promues**
- Pas de travail sur l'étude du **plafond de verre** (femmes bloquées en position 2 indice 135 pendant des années, assistantes ne pouvant pas passer cadre ...)

### Formation :

Après avoir subi le COVID en 2020 et l'arrêt complet du volet formation, la formation a redémarré en 2021 avec **7,7 heures par salarié en moyenne**, ce qui reste très loin de la cible de TSN qui est fixée à **11h par salarié et par an**.

Le retour des Check'in de Développement **ne s'est effectué qu'en 2022** et l'absence d'entretien de développement professionnel en 2021 a nui au bon déroulement du plan de formation.

La CFE-CGC déplore que **les formations certifiantes ou diplômantes ne constituent que 15,7%** du total des heures de formation, alors qu'elles sont un des moyens pour monter en compétence et donnent de la crédibilité vis-à-vis des clients.

Les principes que nous défendons reposent sur l'analyse que les salariés d'une entreprise ne doivent plus être réduits à une masse salariale infiniment « compressible ». Le « capital humain » qu'ils représentent doit être valorisé à travers le résultat de l'activité de l'entreprise et traité à l'équivalent du capital financier.



Citadel Team

#### Vos représentants CFE-CGC :

Samuel BRUNEL	07 63 85 92 86	samuel.brunel@thalesgroup.com
Guillaume CARRIERE	06 38 18 74 40	guillaume.carriere@thalesgroup.com
Christine DEBARGE	06 16 95 34 49	christine.debarga@thalesgroup.com
Christian MADEC	06 07 09 84 88	christian.madec@thalesgroup.com
Eric PARIS	07 84 38 98 77	eric.paris@thalesgroup.com