

# LA STRATEGIE FINANCIERE DE THALES. QUELLES CONSEQUENCES POUR VOUS ?

Courbevoie, le 21 septembre 2021

## LE GROUPE THALES SE PORTE BIEN ... FINANCIEREMENT

Oui, ayons toutes et tous cela en tête, le Groupe Thales se porte bien (très bien même, pourrions-nous dire). Il suffit de regarder les annonces faites par la direction du Groupe concernant les résultats : « *Les résultats semestriels de Thales enregistrent un très fort rebond ... la rentabilité opérationnelle du Groupe revient dès à présent à un niveau proche de 2019 ...* ». D'ailleurs, les chiffres parlent d'eux même, en comparant avec 2019, année exceptionnelle pour Thales :



	S1 2019	S1 2021	Variations
Prise de commandes	7 Mds€	8,2Mds€	17,90%
Chiffre d'affaires	8,2Mds€	8,4Mds€	2,80%
EBIT (Résultat opérationnel)	820M€	768M€	-6,30%
Ebit en % du CA	10%	9,10%	
Résultat net ajusté	574M€	591M€	3,00%
Free cash-flow opérationnel	-332M€	420M€	179,00%

## QUEL IMPACT POUR VOUS ?

Chacun d'entre vous a pu mesurer cet impact, en juillet, en voyant votre augmentation (ou pour beaucoup la non augmentation) de salaire... Il s'agit là en réalité des conséquences d'un pilotage du Groupe centré autour d'objectifs financiers, et non d'objectifs industriels et sociaux.

Après une année 2020 largement positive malgré la pandémie, du fait de la diversification des activités de Thales (oups, non parce que Thales est multi-métiers...), et des perspectives pour 2021 très bonnes, le Groupe a décidé de renouer avec son **choix dogmatique de verser 40% du résultat en dividende...** et

d'appliquer **une politique salariale au rabais, avec de surcroît un gel de celle-ci pendant 6 mois.**

Or, la question de l'augmentation des salaires est aujourd'hui plus que nécessaire, car avec une inflation qui rebondit fortement, les pertes de pouvoirs d'achats vont s'accroître. Même le SMIC va, du fait de cette inflation, bénéficier d'une augmentation automatique de 2,2% en octobre, importante pour de nombreux salariés en France, mais qui n'est qu'un rattrapage non suffisant des années précédentes.

L'impact de cette non-rétroactivité des augmentations de salaire au 1<sup>er</sup> janvier ne se verra pas qu'en 2021, mais **se répercutera bel et bien tout au long de votre carrière.** Ainsi, pour un salaire moyen Thales de 4 900€, se basant sur une augmentation moyenne à 2%, la perte sur 5 ans est de 3 060€.



Et pourtant, cette rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier est dans le Groupe un usage depuis de très nombreuses années. Or, un usage ne peut pas se balayer comme cela d'un revers de la main, il doit être dénoncé en suivant quelques règles précises que Thales ne semble pas avoir respectées. **La CGT, partout où nous sommes**

**présents, regarde actuellement la possibilité d'ester en justice pour demander l'application de cet usage non dénoncé par les directions des sociétés du Groupe.**

**La CGT Thales appelle tous les salariés du Groupe à participer à la journée nationale d'actions et de mobilisations pour nos salaires, nos emplois, nos conditions de travail le 5 octobre 2021.**



## QUEL IMPACT POUR NOS CARRIERES ?

Au vu des choix financiers, du déséquilibre flagrant entre rémunération du Capital et rémunération du Travail, **Thales est prêt à s'engouffrer dès 2022 dans les opportunités de régressions sociales massives si le dispositif de la convention collective de la métallurgie en cours de négociation** avec l'UIMM (le patronat de la métallurgie) était signé par une majorité d'organisations syndicales.

Pour ne citer qu'un élément, le nouveau dispositif mettrait en place la classification du poste de travail, et non plus celle reconnaissant les qualifications des salariés. Exit la reconnaissance de l'expérience et des diplômes, vous prendrez la classification du poste de travail qui vous sera affecté, qui pourrait survenir lors de réorganisations. Votre carrière et votre rémunération pourront évoluer en dent de scie en fonction des changements de postes que vous subirez. Aujourd'hui, les directions de Thales redéfinissent absolument tous les postes de travail, tous les métiers et se préparent donc à ce nouveau système de classifications.

**Votre carrière avec le projet de l'UIMM :**

Une évolution de carrière en dent de scie, tant au niveau de votre classification que de votre salaire, en fonction des postes, coté par la direction, que l'on voudra bien vous confier.



Et s'il vous fallait encore un argument pour voir que ce sont les objectifs financiers qui priment au détriment des salariés, une négociation Groupe sur le temps de travail est ouverte. **L'objectif de la direction Groupe, à contre-courant du sens de l'histoire et des enjeux actuels, est d'augmenter le temps de travail...**



## QUEL IMPACT POUR NOTRE INDUSTRIE ?

**Ce pilotage du Groupe, par des objectifs financiers, a de fortes conséquences sur notre développement industriel. Il réduit nos débouchés de diversification et va à contresens du point de vue écologique.**

Ainsi, au début du mois d'août, la direction annonçait la vente de la GBU GTS à Hitachi Rail. Il est clair, en lisant le communiqué de presse annonçant cette vente, que la décision a très largement été prise pour des raisons financières, pour se « recentrer » sur des activités capables d'atteindre à court terme une rentabilité à 2 chiffres promise aux marchés financiers. Le « Groupe multi-métiers » tant vanté par le PDG est bien vite oublié !

Cette vente pose de nombreuses questions sur les futures conditions sociales et de travail pour les salariés qui pourraient rejoindre Hitachi. Pourquoi choisir un repreneur japonais au lieu du repreneur espagnol CAF, à l'heure où les questions de relocalisation et de souveraineté, au moins européennes, se posent ? Quid des pertes d'emplois dans les années à venir, pour cause de rationalisation d'activités ou métiers en doublon ?



**Mais ce projet de vente ne va pas non plus dans le sens « verdier » nos activités, de participer à l'effort en matière écologique,** par le développement nécessaire des transports en commun... d'autant plus qu'environ **80% de l'empreinte écologique de Thales provient justement de nos produits, systèmes et de leur utilisation, et non pas des salariés, du mode de déplacement ou de nos opérations internes.**

Et ce « dé-verdissement » de nos activités, poussé par la vente d'activités civiles, pourrait s'amplifier si la volonté de vendre TAES/TAEM (la BL aéronautique électricité) se concrétisait. En effet, pour répondre aux besoins de l'aéronautique de demain, plus verte, décarbonnée, les savoir-faire et technologies de TAES/TAEM en matière d'électrification des avions, sont fondamentaux et au cœur des enjeux énergétiques. **Notre responsabilité sociétale est d'investir aujourd'hui à la fois en R&D, en productions, dans les fonctions et métiers support pour développer la société et cette industrie qui répond à un réel besoin.**