

Meudon, le 11 février 2025



QUELLES REVENDICATIONS POUR LA POLITIQUE SALARIALE THALES 2025 ?

Début Novembre 2024, la CGT Thales vous proposait, pour faire vivre la démocratie dans notre Groupe, ses repères revendicatifs pour les négociations sur la politique salariale 2025. Outre la nécessaire reconstruction d'une véritable grille de salaires en fonction des qualifications (des classes d'emploi aujourd'hui) ou de l'indexation automatique des salaires sur l'augmentation du SMIC, nous vous proposons un modèle hybride d'augmentations générales en somme fixe, pour compenser le poids plus important de l'inflation sur les plus bas salaires, et d'augmentations individuelles en pourcentage, ainsi que le rattrapage des politiques salariales précédentes sous l'inflation. Voici les propositions :

- 150€ d'Augmentations Générales (AG) pour toutes et tous ;
- 200€ d'AG de rattrapage des années précédentes pour toutes et tous ;
- Un budget d'Augmentations Individuelles (AI) de 2% minimum.

Début janvier 2025, après avoir sollicité plusieurs fois les autres organisations syndicales, nous vous proposons une plateforme revendicative intersyndicale commune avec notamment un budget d'augmentation de la masse salariale d'au moins 3,5% se décomposant ainsi :

- Une AG de 120€ minimum pour toutes et tous ;
- Un budget d'AI de 1,5%



NOS REVENDICATIONS SONT-ELLES REALISTES ?

Tout d'abord, pour répondre à cette question, ne faudrait-il pas répondre à une autre question : **Ces revendications répondent-elles pour vous à vos besoins, aux besoins de la majorité des salarié.es ?** En effet, pour nous CGT c'est la question fondamentale que nous posons. **Si la réponse est oui, alors nécessairement ces revendications sont tout à fait légitimes et réalistes.**

Elles le sont d'autant plus que **notre Groupe se porte excellemment bien économiquement**. Pour rappel, en 2023, le chiffre d'affaires était de 18,4 Milliards d'€, en croissance organique de 7,9%, et l'Ebit (les profits) de 2,1 Milliard d'€, en croissance organique de 10,9% !.



Ces revendications semblent encore plus légitimes et réalistes si on regarde aujourd'hui le coût que fait peser le Capital sur notre Groupe. **En effet, si on cumule versements de dividendes et rachats d'actions pour destruction, nous sommes à plus de 1 000€ par mois et par salarié dilapidé vers les marchés financiers ! Nos revendications sont de l'ordre de 200€ par mois et par salarié... 5 fois moins ! Alors irréalistes nos revendications ?**

Oui mais certains nous rétorqueraient que ces versements vers les actionnaires sont nécessaires ; les actionnaires investissent dans notre Groupe...Ah bon, depuis quand ? Cela fait très très longtemps que

les actionnaires n'ont rien injecté, rien investi dans notre Groupe. Les investissements du Groupe se font sur les résultats, pire les directions arbitrent en permanence entre investissement et résultat.

Le ROI (Retour sur Investissement en français) du versement de dividendes est donc proche de... zéro !



POURQUOI NOUS DEMANDONS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET PAS D'AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION ?

Pour répondre à cette question, nous vous invitons à lire cette note économique, de 3 pages. Synthétiquement, 2 études, sur une période totale de 24 ans, montrent que :

- Il y a un transfert des budgets d'augmentations de salaires vers les mécanismes types participation, intéressement, Prime de Partage de la Valeur : ce qui est donné d'un côté est pris de l'autre.
- **Le coût pour notre système de protection sociale est d'environ 4 Milliards d'€ par an**, du fait du manque de cotisations sociales sur ces mécanismes.



De plus, la direction nous avait juré, la main sur le cœur (elle l'a même écrit) que l'augmentation du temps de travail n'aurait pas d'impact sur les augmentations. Et que voit-on ? Certaines directions communiquent sur un budget d'augmentations de la masse salariale incluant l'augmentation liée au passage au nouveau forfait.

Forfait ? Forfaiture oui !



COMMENT OBTENIR NOS REVENDICATIONS ?

Mais par le dialogue social, nous direz-vous...Evidemment...encore faut-il que ce ne soit pas un « monologue social ».

Oui mais, vous aurez peut-être toutes et tous remarqué que **plus notre Groupe est piloté via le prisme de la finance et la maximisation de la profitabilité (de l'Ebit), plus le « dialogue social » devient pauvre, plus du tout innovant, voire même en régression.**

Mais ceci est en réalité tout à fait logique : les salaires, l'amélioration de nos conditions de travail, l'amélioration de notre socle social, sont des investissements et comptablement situés avant la génération du profit, de l'Ebit. Pour maximiser l'Ebit, il faut donc diminuer les salaires et le socle social Thales.

Il y a donc bel et bien une corrélation entre diminution du socle social et des conditions de travail d'un côté et, augmentation de profitabilité et de la rémunération du capital de l'autre.

Mais alors, comment faire basculer tout ceci en faveur des salarié.es ? L'histoire (bien connue à la CGT depuis notre création en 1895) mais aussi les études statistiques montrent que **plus les luttes sont élevées plus les avancées sociales sont possibles.**

Aujourd'hui, nous avons une direction entièrement tournée vers le Capital, la maximisation de l'Ebit... et qui n'écoute plus les organisations syndicales et les salarié.es.

Nous le voyons, lors de ces NAO 2025, la direction de notre Groupe n'écoute plus et ne veut plus répondre au mécontentement exprimé jusqu'ici de manière « raisonnable » par les salarié.es . Nous sommes contraints de



constater qu'il n'y a donc pas d'autres solutions, pour faire bouger la direction, que d'aller vers des actions plus directes, plus impactantes sur les livraisons de matériel ou projets, et plus spectaculaires.

Face donc au mépris de la direction de notre Groupe, afin d'obtenir nos légitimes revendications, il est aujourd'hui nécessaire de s'engager notamment vers des blocages d'établissements, des grèves plus fortes, plus longues.... La direction du Groupe ne laisse en réalité pas d'autres choix.