

Meudon, le 16 avril 2025

Les mobilisations, les actions qui se déroulent sur la plupart des établissements depuis plusieurs semaines et maintenant les grèves sur certaines lignes de production, sur certaines affaires et projets, ont permis enfin de faire bouger la direction de notre Groupe. Ces luttes commencent à payer, et hélas, avec une direction tournée si largement vers les marchés financiers, il n'y a que cela qui peut permettre de réelles avancées salariales.



DES NEGOCIATIONS LOCALES, VRAIMENT ?

Depuis le début des négociations, la direction du Groupe ne cesse de nous répéter que les négociations se font au niveau de chaque société, que ce sont-elles qui ont les clés pour trouver les solutions, qu'elles ont les mains libres... et pourtant ce lundi 14 avril, c'est bel et bien le COMEX (Comité Exécutif) du Groupe qui a décidé de débloquent un peu (trop peu) les cordons de la bourse pour proposer une Prime de Partage de la Valeur (PPV). **Alors, nous aurait-on menti depuis le début de ces NAO 2025 ?**



UNE PREMIERE AVANCEE, SUFFISANTE ?

Le COMEX a donc décidé de débloquent une Prime de Partage de la Valeur de...500€ brut pour tou-tes les salarié-es hormis les LR12. Oui nous parlons bien ici **d'une prime unique, et donc par définition non pérenne et non soumise à cotisations sociales** (hormis le forfait social de 10% correspondant à la CSG et la CRDS).

Mais que représente en réalité cette PPV ? 500€ c'est environ 40€ brut par mois et uniquement pour 2025. Alors oui cela s'ajoute à la politique salariale appliquée pour l'instant, soit autour de 2% suivant les sociétés (hormis pour les salarié-es de TAS qui subissent une triple peine avec 0% d'augmentation de salaire !).

Pour un salaire moyen Thales, autour de 5500€ brut, l'augmentation moyenne sera de 110€ par mois, et de 50€ pour un salaire de 2500€ brut. Ainsi pour cette année les propositions de la direction du Groupe représentent en moyenne 150€ pour un salaire de 5500€ et 90€ pour un salaire de 2500€ brut mensuel... Tout ceci à comparer au coût du capital (principalement le versement de dividendes et les rachats d'actions pour destructions) qui représentent pour 2025 environ 1000€ par mois et par salarié-e dilapidés vers les marchés financiers... Alors que c'est nous, les salarié-es, qui créons les richesses !

Augmentation de la rémunération 2025 pour un salaire 2500€	Augmentation de la rémunération 2025 pour un salaire 5500€	Coût du Capital Thales
90€/mois	150€/mois	1000€/mois/salarié-e

Ah oui, nous allons oublier... La direction rappelle son engagement de renégocier l'accord d'intéressement pour la période 2026-2028 (donc versé en 2027 – 2029) en supprimant le plafonnement des sommes Participation + Intéressement (le P+I)... Mais en revoyant évidemment les critères de déclenchement et de calcul des sommes versées, de manière à auto-plafonner l'intéressement. Et puis n'oublions pas que là aussi ces mécanismes de rémunération sont défiscalisés et exemptés de cotisations sociales. **En plus du transfert des budgets d'augmentation de salaire vers ces mécanismes types participation, intéressement, Prime de Partage de la Valeur, la manque à gagner pour notre système de protection sociale est d'environ 4 Milliards d'€ par an.**





ET LA RESPONSABILITE SOCIETALE DE THALES ?

En plus d'être largement insuffisante, notamment au vu de l'excellente santé financière de notre Groupe, ces propositions du COMEX sont-elles responsables socialement, pour un groupe dont le premier actionnaire est l'Etat ?

En effet, à l'heure où pratiquement ¾ des citoyens veulent l'abrogation de la réforme allongeant l'âge de départ en retraite à 64 ans, alors que le gouvernement va demander des efforts aux citoyens, notamment en voulant rogner sur notre protection sociale, est-ce raisonnable, responsable, sérieux de proposer des mesures non soumises à cotisations sociales au lieu d'augmentations de salaire qui vont, elles, alimenter nos caisses de retraite, notre sécurité sociale dont nous fêtons cette année les 80 ans !

Vous l'aurez compris, pour la CGT, qui a fondé notre sécurité sociale (*si si, vous connaissez Ambroise Croizat, secrétaire général de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM CGT), ministre du travail et de la sécurité sociale de 1945 à 1947 et fondateur de notre sécurité sociale*), ces propositions direction ne sont pas responsables, d'autant plus que notre Groupe se porte excellemment bien, n'a jamais eu autant de visibilité, mais n'a jamais aussi peu ré-investi dans notre outil industriel, nos établissements, ni envers celles et ceux qui créent la richesse de notre Groupe, nous toutes et tous.



ET MAINTENANT ?

Les luttes, les mobilisations, les grèves ont permis d'obtenir une première avancée, mais qui d'après vos premières remontées semble largement insuffisante.

En continuant et généralisant les grèves dans le plus d'établissements, il est largement possible de faire bouger réellement et de manière responsable la direction.

N'oublions pas que sans nous les salarié-es, aucune richesse n'est créée. Nous pouvons reprendre du pouvoir sur l'orientation de notre Groupe, sur les politiques menées, pour aller vers une véritable politique industrielle préservant l'environnement et socialement responsable. Nous pouvons obtenir des réelles avancées en terme d'augmentation de salaire.



Face donc au mépris de la direction de notre Groupe, afin de gagner nos légitimes revendications, la CGT Thales sera toujours présente et force de proposition et de mobilisation. Nous serons toujours à votre écoute, car pour nous, et encore plus dans ces moments de conflit, ce ne sont pas les organisations syndicales qui décident, mais bel et bien les salarié-es mobilisé-es, en lutte.