

## Inflation, politique salariale 2021 misérable, dividendes versées aux actionnaires, autant de bonnes raisons de se mobiliser en 2022

Selon l'INSEE, l'IPC (Indice des Prix à la Consommation, un indice qui permet d'évaluer l'inflation) est de 2,8%<sup>1</sup> pour 2021 alors que l'IPC Eurostat l'évalue à 3,4%<sup>2</sup> pour la France. Du jamais vu depuis quelques décennies.

Pendant ce temps, nos actionnaires ont continué à prélever leurs dîmes sur notre travail en 2020 et 2021 malgré la crise COVID. Pendant que nous perdons la rétroactivité, eux gagnent leurs oboles par avance.

En 2021, la politique salariale du Groupe s'est traduite par des budgets plafonnées à 1,5% au grand maximum, et encore sur une demi-année, avec un impact de cette non-rétroactivité sur le long terme.



Le groupe Thales est en très bonne santé financièrement et peut se permettre une politique salariale à la hauteur des compétences, de la productivité, de l'engagement du collectif de travail, de l'augmentation des qualifications de toutes et tous, celles et ceux que la direction appelle ses collaborateurs et collaboratrices. Mais pour le moment, elle fait le choix de privilégier les dividendes et un résultat net (EBIT) à plus de 10% malgré les voix de plus en plus nombreuses dans la société civile pour réclamer une meilleure répartition de la richesse créée. Pour le moment, car tant que le collectif n'aura pas fait de démonstration de force, ne se mobilisera pas collectivement, elle continuera à nous mépriser.

### Note de cadrage Groupe de la politique salariale 2022

Cette note de cadrage est issue de discussions au niveau Groupe et la CGT a déjà pesé sur celle-ci mais on est encore loin, très loin du compte :

- **Politique salariale** : elle est fixée à 3,5% (AG + AI + Promo, hors budget spécifique égalité H/F) Mais sans garantie que cela s'applique dans toutes les sociétés. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé ce budget à 4% **minimum** hors autres budgets. Au niveau CGT nous revendiquons des augmentations générales pour tous les salariés mensuels comme ingénieurs et cadres.
- **Rétroactivité** : retour à une rétroactivité en janvier à partir de 2024 mais par étapes. En 2022, rétroactivité au 1<sup>er</sup> juillet, 2023 rétroactivité au 1<sup>er</sup> mars. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier dès 2022. Il n'a fallu qu'un claquement de doigt pour reporter à juillet en 2021, un autre claquement de doigt doit pouvoir la ramener au 1<sup>er</sup> janvier dès 2022.
- **Augmentation individuelle** : pas d'AI inférieur à 1,5%. L'intersyndicale a fixé l'AI minimale à 2%.
- **Salaires conventionnels** : aucun salaire en dessous du minimum conventionnel. Un comble que de devoir préciser un droit légal. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé les minimas salariaux à +3% au-dessus du salaire conventionnel. Il est nécessaire de préciser que les minimas conventionnels des mensuels sont très bas et que 3% ne correspond à aucune réalité dans le groupe Thales à l'inverse des IC.

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6036846>

<sup>2</sup> <https://www.global-rates.com/fr/statistiques-economiques/inflation/indice-des-prix-a-la-consommation/ipch/france.aspx>

## Négociations salariales 2022, nos propositions

La plateforme revendicative intersyndicale se concentre sur quelques points majeurs sous la forme de minima. Elle doit donc être associée à des revendications plus larges, plus précises et potentiellement plus ambitieuses.

C'est pourquoi la CGT AVS convie les salarié-e-s d'AVS à entrer dans le débat, en prenant la parole. Faites-vous entendre, soyez acteur/actrice et source de propositions. Ensemble, construisons nos revendications, que nous porterons auprès des directions, à travers vos représentant-e-s, lors des négociations.

Sans votre mobilisation et implication pour peser dans le rapport de forces, le résultat ne pourra qu'être décevant.

**Pour cela, La CGT vous soumet quelques repères revendicatifs, afin de construire ensemble nos revendications :**

- Retour immédiat de la rétroactivité à janvier chaque année
- Une AG pour tout le monde de 150€ brut, assortie d'enveloppes dédiées aux promos et rattrapages promo 2021 pour les mensuel-le-s et d'une enveloppe AI/promo de 2% pour les IC.
- Talon à 2600€ pour le 13<sup>ème</sup> mois.
- Aucun salaire inférieur à la CC +5% pour les IC et à la CC +10% pour les mensuel-le-s.
- L'intégration de la part variable des ingénieur-e-s et cadres dans le salaire de base.
- Uniformisation de la prime de transport dans AVS sur la base des indemnités kilométriques.
- Rattrapage salarial immédiat pour les établissements qui sont en dessous du salaire moyen dans la société : Vendôme et Moirans LCD. C'est une revendication que nous avons dès la fusion avec un engagement de la direction de régler ces disparités sous 3 ans.
- Analyse de la progression de carrière des femmes sur une période d'au moins 10 ans par un cabinet d'expertise choisi par les organisations syndicales.
- Analyse de la progression de carrière des salarié-e-s à temps partiel sur une période d'au moins 10 ans par un cabinet d'experts choisi par les organisations syndicales.
- Extension de la politique salariale AVS sur la communauté de travail (gardiennage, ménage, etc.).
- Accord sur la carrière de la catégorie technicienne.
- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité » (lundi de Pentecôte).



La politique salariale doit permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous et toutes mais également de reconnaître les qualifications des salarié-e-s et permettre leur évolution de carrière. Pour cela il faut qu'elle soit ambitieuse pour toutes celles et ceux qui créent la richesse : nous. Pour plus de justice salariale, un meilleur partage de ces richesses, et des gains de productivité réalisés à la fois par les salarié-e-s Thales et tous nos sous-traitants, est nécessaire.

Quand tous les voyants sont au vert, que les dividendes ne cessent de croître, que l'inflation galope, nous pouvons demander une politique salariale de haut niveau sans risque d'accidents de trésorerie dans les sociétés du Groupe.



## Ne pouvons-nous pas être au moins aussi ambitieux que les actionnaires ?

Les syndicats CGT THALES AVS

Contacts : [pascal.delouche@thalesgroup.com](mailto:pascal.delouche@thalesgroup.com), [dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com](mailto:dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com), [nicolas.michel@fr.thalesgroup.com](mailto:nicolas.michel@fr.thalesgroup.com), [pierre-franck.mire@thalesgroup.com](mailto:pierre-franck.mire@thalesgroup.com), [guillaume.smietanski@fr.thalesgroup.com](mailto:guillaume.smietanski@fr.thalesgroup.com)