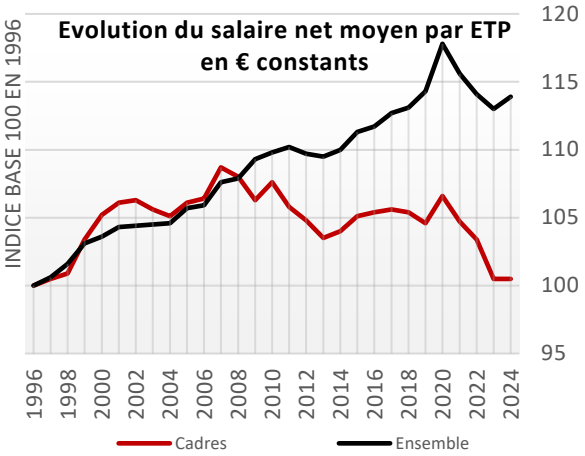
LES SALAIRES : UN ENJEU COLLECTIF

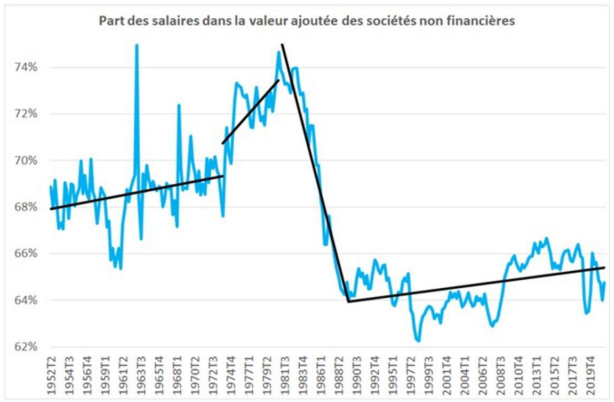
Meudon, le 19 octobre 2026

Loin d'être une problématique purement individuelle, le salaire est également un enjeu collectif, central pour la répartition de la richesse, mais également pour financer notre modèle social. Le niveau global des salaires est un reflet direct de l'idéologie de la société toute entière.

Un constat : les salaires se tassent et le niveau de vie baisse

Et ce n'est pas la **CGT** qui le dit, ce sont les **chiffres de l'INSEE**. Depuis une vingtaine d'années, les salaires des **ingénieurs et cadres**, en euros **constants** (c'est-à-dire corrigé de l'inflation) est en baisse constante : **c'est le tassement des salaires**. C'est aussi le cas dans notre Groupe.





Dans un même temps, la part des **salaires** dans la valeur ajoutée, qui avait atteint – de longue lutte – un pic à **74%** au début des années 1980, **a chuté à 65,6%.** Une chute de **8,4%**, qui représente **245 milliards d'euros par an.** ***La part des salaires dans la valeur ajoutée représente la part des richesses créée qui revient aux salarié.es.***

Un manque de **650 euros, par actif, par mois** !

Comment en est-on arrivé.es là ?

Par une succession de **politiques néolibérales** initiées par Ronald Reagan et Margareth Thatcher dans les années 80s, et par une **individualisation** du travail, **cassant les collectifs** et les rapports de force nécessaire à la défense des salarié.es.

On nous dit que les profits ainsi obtenus permettent **d'investir**, d'innover, et de sécuriser les emplois : **c'est faux**, ils finissent principalement dans les poches des **actionnaires**.

Les **dividendes** versés aux **actionnaires** du CAC40 ont **augmenté de 114,5%** en 10 ans.

Au 1er semestre 2026 : la France est encore championne d'Europe en termes de dividendes versés !

(Cocorico …?)

Pendant ce temps, à Thales…

- Une **financiarisation** à marche forcée
- Une enveloppe d'**augmentation** annuelle **famélique** et **inférieure à l'inflation**
- Des **délocalisations** à foison (Roumanie, Brésil, Portugal…)

… mais une augmentation des dividendes de 222% en 10 ans !

Coordination CGT THALES
THALES – CAMPUS MEUDON - 6 rue de la verrerie - 92190 MEUDON

Mais rien (jamais) n'est perdu…

Il **est toujours possible d'inverser la tendance** de cette répartition entre Capital et Travail. Car si, à court terme, **chacun peut espérer être individuellement** plus augmenté que son voisin jugé moins « méritant », **nous sommes collectivement perdant sur le long terme** car le gâteau à distribuer se réduit. Thales n'a plus qu'un objectif, et **il est financier** : il n'est plus question de développer des systèmes de qualité, **mais uniquement d'augmenter le résultat**, notamment en **nivelant les salaires** par le bas pour minimiser le prix de la force de travail.



Nous sommes donc tous et toutes concerné.es par ce nivellement, et ce n'est qu'en luttant collectivement que nous pourrons inverser cette tendance.

Quels moyens d'actions ?

Nous l'avons vu lors des dernières NAO, montrer notre mécontentement, même massivement, ne suffit pas. Face à une direction ne voulant plus négocier, faisons-leur comprendre qu'ils ont plus à perdre qu'à gagner à ignorer nos revendications. **Et notre expérience montre que le seul moyen d'être écouté c'est de faire grève. Oui**, **faire grève revient à perdre du salaire sur le court terme**. Mais **sur le long terme, nous serons tous et toutes gagnant.es**, comme le montrent encore récemment les **victoires** obtenues à Thales LAS Ymare et Elancourt (primes exceptionnelles) en début d'année, ou dans d'autres entreprises de la métallurgie comme chez Ermont (2,5% d'augmentation générale, 1000€ de prime PPV, prime de juin revalorisée de 375€), chez Gantois (la CGT a négocié une grille de salaires indexée sur le SMIC : au 1er juin 2026, +2,4% pour tout le monde, automatiquement) ou chez Airbus Espagne cet été (augmentation minimum basé sur l'inflation + 2%, sur les 4 prochaines années).

Le rapport de force peut être en notre faveur, il est temps de s'en saisir !

Ce que nous voulons :

- L'indexation automatique et pérenne des salaires dans le Groupe sur l'augmentation du SMIC
- Une Augmentation Générale pour toutes et tous, mensuel·les, ingénieur·es et cadres d'un montant fixe de 150€ mensuels.
- Une augmentation de 150€ mensuels pour toutes et tous en guise de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat des années précédentes.
- Un budget d'Augmentations Individuelles de 2% minimum, permettant d'assurer la valorisation de l'expérience et les évolutions de carrières.
- Un budget de promotion de 0.3% de la masse salariale
- L'instauration d'une grille de salaires minimum unique de l'ouvrier·e à l'ingénieur·e, en fonction des classifications rattachées aux salarié.es, avec des seuils d'embauche garantis en fonction des diplômes.

Retrouvez l'ensemble de nos repères revendicatifs pour ces NAO ici :

La CGT Thales appelle à une journée de grève le 5 novembre dans tous les sites de Thales en France. Mettons la pression dès le démarrage des négociations salariales.

Cette journée de grève s'inscrit aussi dans le cadre de la journée de mobilisations intersyndicale nationale du 5 novembre à l'appel de la CGT, CFDT, FO, UNSA et FSU.