

**Contrairement à ce que suggèrent les NAO, la direction se réjouit du bilan 2019 !**

## Nouveau périmètre : Thales + Gemalto

Avec l'acquisition de Gemalto, Thales passe de 65000 à 80000 salariés (+23%). Il faut en tenir compte pour se lancer dans des comparaisons entre 2019 et les années précédentes.

Pour cela, les chiffres Groupe les plus importants à étudier sont les **variations organiques** car elles sont calculées à périmètre constant (Thales + Gemalto).

La contribution de la nouvelle division DIS (ex-Gemalto) vient s'ajouter à celle des 6 autres divisions de Thales (AVS, DMS, LAS, SIC, TAS et GTS), ce qui explique pour une large part la progression spectaculaire des principaux indicateurs économiques (prises de commandes, chiffre d'affaire, bénéfices, etc.)

## Bénéfices : 25000 € par salarié !

Le bénéfice EBIT de Thales en 2019 dépasse les 2 milliards d'euros ! Pour s'en donner une idée, ça représente en moyenne 25000 € par salarié. C'est l'équivalent de 120 € par jour travaillé !

- $2\,008\,000\,000\text{ €} / 80\,000\text{ salariés} = 25\,000\text{ €}$
- $25\,000\text{ €} / 210\text{ jours} = 120\text{ €}$

## Dividendes : +27%

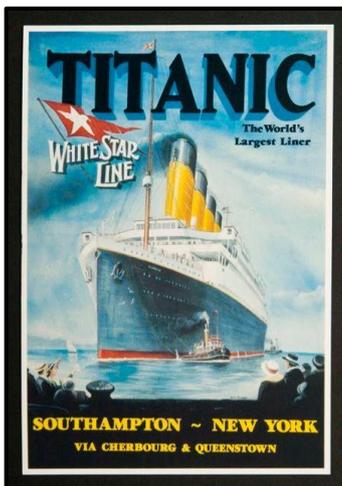
La plus forte hausse reste celle des dividendes (+27%) qui atteignent des records historiques (x2 en 5 ans et x5 en 10 ans). On voit bien où est la priorité pour la direction de Thales ! Un acompte record de 120 M€ a été versé en décembre 2019.

## Thales prévoit 672 suppressions de postes

La presse évoque depuis le printemps au moins deux plans de suppressions de postes jamais démentis par Thales :

- 220 pour DIS (ex-Gemalto)
- 452 pour TAS (Thales Alenia Space)

Faut-il y voir une réaction à la baisse du cours de l'action Thales, passée de 120 à 90 € en 1.5 an ?



**« La stratégie de Thales est la bonne et nous allons la poursuivre au moins jusqu'en 2023 »,**

Patrice CAINE, PDG de Thales

Les salariés sont prévenus qu'à moins de faire pression sur le PDG :

- Les actionnaires vont rester la principale préoccupation de la direction.
- Pour les salariés, la vie sera chaque jour un peu plus dure avec une pression accrue sur la rémunération et les conditions de travail.
- La direction va continuer de nous prendre pour des imbéciles avec sa propagande à la sauce « One Team, One Thales ».

**Est-ce vraiment ce que veulent les salariés ?**

## Retour sur les problèmes de trésorerie

La trésorerie a été sévèrement impactée par l'acquisition de Gemalto (4,8 milliards d'euros), ce qui a placé Thales en situation d'endettement après avoir puisé dans les 3,2 milliards d'euros dont il disposait à fin 2018.

Conséquence, un affolement général au printemps pour la gestion de la trésorerie qui y était mal préparée. En effet, les fins de mois sont plus difficiles avec un prêt de plusieurs milliards d'euros sur le dos.

Les répercussions ont été immédiates pour les salariés, sommés par la direction de Thales de partir précipitamment « à la course au cash ».



L'affolement a été tel qu'il a fallu lancer en automne un plan d'actionnariat salarié pour tenter de renflouer un peu les caisses ! Pas question, pour autant, de remettre en question le versement en décembre de l'acompte sur dividendes\*.

Pourtant, cela aurait soulagé la trésorerie en retardant de 6 mois un versement de 120 M€ ! On voit où sont les priorités de la direction !

(\*): sans la moindre obligation légale, Thales verse une partie des dividendes (20 à 30%) avec 6 mois d'avance, en guise de cadeau de Noël à ses actionnaires.

## Retour sur des Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) catastrophiques



Les NAO sont un peu comme une bataille : on ne peut attendre des généraux qu'ils obtiennent une victoire quand leurs troupes manquent à l'appel.

De même, les Organisations Syndicales ne peuvent presque rien face au DRH sans un soutien massif des salariés.

La rémunération (salaires, parts variables, primes, etc.) dépend avant tout d'un rapport de force et non d'une discussion technique entre spécialistes des chiffres.

**Plus tu mets la pression à la direction, plus elle lâche de pognon !** Les actionnaires l'ont très bien compris et ça leur réussit !

Chaque année depuis 20 ans, la direction de Thales se moque royalement du monde en appliquant les mêmes recettes pour faire passer en force sa politique de « modération salariale ».

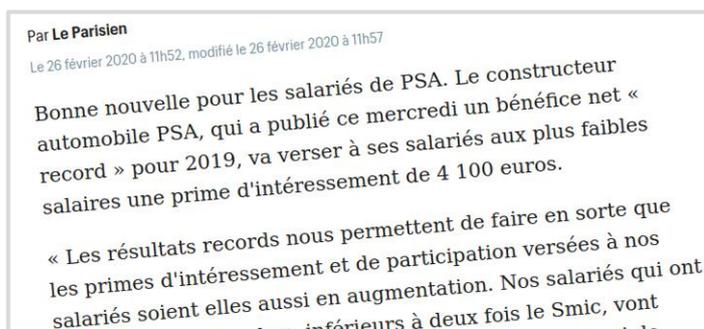
Pourquoi pas dans une entreprise en grande difficulté, mais là il s'agit de Thales et de ses 2 milliards d'euros de bénéfices !

La seule chose à faire est de mettre la pression sur le payeur et pour cela, il faut commencer par répondre présent aux appels des Organisations Syndicales, à commencer par **SUPPer** !

**Vos rémunérations sont entre vos mains. Revendiquez sans complexe et sans peur une considération à la hauteur de vos investissements et engagements !**

**SUPPer vous accompagne et vous incite fortement à le faire !**

## La direction de PSA le fait, alors pourquoi pas Thales ?



Les salariés de PSA touchent des primes d'intéressement 2 à 3 fois plus grosses que nous, à Thales !

**Mais qu'attendons-nous ?**



[www.supper.org](http://www.supper.org)



### Vos contacts :

**AVS** Thierry Bernon  
[thierry.bernon@fr.thalesgroup.com](mailto:thierry.bernon@fr.thalesgroup.com)

**LAS** Thierry Courdacher  
[thierry.courdacher@thalesgroup.com](mailto:thierry.courdacher@thalesgroup.com)

**DMS** Thierry Bonzom  
[thierry.bonzom@fr.thalesgroup.com](mailto:thierry.bonzom@fr.thalesgroup.com)