



THALES DMS

NAO Décembre 2025

09/12/25

THALES DMS



Calendrier :

Demande des Organisations Syndicales (OS) d'accélérer le processus habituel pour avoir les propositions Direction avant le 12 Dec (AG/AI, etc...), date de la 5eme réunion planifiée, le vendredi 12 décembre ! => refus de la direction.

A l'heure actuelle, nous avons passé les 3 premières réunions. Une extraordinaire a été programmée mardi dernier le 03 Dec (liasse), et 2 autres sont non planifiées en Janvier 2026.

Liasse (répartition de la politique salariale 2025) :



Cette année, de façon unilatérale et sans concertation : une nouvelle liasse sur la Politique salariale est présentée aux OS, au format groupe afin de simplifier le travail des entités.

Grosse régression dans les infos fournies pour DMS, perte d'informations (par sites par exemple). Perte de la transparence de la politique salariale : par catégorie de la Convention Nationale Métallurgie par classes d'emploi sur les moyennes, les médianes, les 5eme centiles et les 95eme centiles, etc...

Ce manque d'information ne permet plus aux OS de vérifier la conformité de l'application de la POLSAL 2025. Comme sur d'autres entités, les OS ont fait valoir un début de NAO déloyale et non sincère !

Jours de fermeture :



Rappel principe = 5eme semaine de CP à la main de la direction.

En 2026 ça se traduirait par 4CP la semaine de Noël (justifié pour des besoins de maintenance) + 1CP sur un pont (proposition de la direction : 13 juillet), le pont du 15 mai laissé au choix du salarié.

Lettre de cadrage : niveau groupe

Pour « cadrer » les négos dans chaque entité juridique (DMS, AVS, etc..).

Rien de nouveau cette année :

- le contexte géopolitique difficile,
- le taux de sélectivité maximum (8%),
- la continuité d'un budget d'égalité pro F/H.
- ...





THALES DMS

NAO Décembre 2025

09/12/25

THALES DMS

Participation & Intéressement :



Au terme de la 4ème réunion de négociation, la direction dévoile une formule P+I (et non P&I comme demandé) comme précédemment. Le critère de plafonnement passe de la masse salariale au Résultat Net Ajusté (RNA).

En refusant de dé plafonner les P&I, contrairement à son engagement écrit début 2025, la direction continue à cadrer l'éventuelle augmentation des P&I. La communication de la direction du jeudi 4 décembre montre bien un décalage entre la vision de la CFDT et la direction du groupe, 55% d'éventuelle augmentation du P&I repose sur des hypothèses inconnues...

Le contexte, les résultats du groupe :



Croissance de l'activité + Poursuite de la hausse de la profitabilité = Efforts minimalistes de préparation de l'avenir : outils industriels, recrutements, mais aussi les formations, etc...?

Des résultats Groupe toujours meilleurs, et toujours poussés par le dynamisme du secteur Défense en forte croissance et des marges opérationnelles de haut niveau. L'EBIT atteint des records, et en progression, mais avec des arbitrages visant à réduire les coûts.

Du cash fortement mobilisé pour des acquisitions, mais aussi pour des rachats massifs d'actions du groupe dans le seul but de rehausser artificiellement le cours de l'action.

Des actions gratuites pour certains salariés (LR11 et LR12), une politique de répartition qui impacte les comptes du groupe et n'est pas très transparente.

L'écart continue de se creuser entre les rémunérations moyennes des salariés et des dirigeants.

Une hausse continue des dividendes versés plus forte que les salaires, qui prend une part de plus en plus grande dans les résultats des sociétés et du groupe. L'acompte sur dividende versé en Dec 2025 est en hausse de 12% par rapport à celui de 2024...

Propositions de la CFDT sur la Politique salariale 2026, pour tous :

- Ce que nous demandons au titre de rattrapage de la polysal 2025 et du pouvoir d'achat, **une AG de 3%** (budget d'environ 13,5 M€).
- **Une AI de 3%** (budget d'environ 13,5 M€).
- **Une PPV de 1500€** (budget d'environ 8,7 M€).



**Ces mesures
représentent moins
de 8% de l'EBIT !**

Prochaine réunion avec les propositions direction vendredi 12 décembre !

