



Palaiseau, le 03 juin 2025



Le 30 avril, la Direction Générale a convoqué les élus du CSE Central de Thales SA pour les informer et les consulter sur le projet de mise en œuvre d'une prime de partage de la valeur (PPV) au sein de la société Thales SA.

Les élus CFDT au CSEC ont lu une déclaration (au verso) expliquant pourquoi ils refusent d'être consultés sur ce sujet et ont quitté la salle.

Un susucre de 500 euros bruts

Contrairement aux Organisations Syndicales Représentatives, la Direction Générale considère les NAO terminées car les OS ont refusé de signer un PV de désaccord.

La Direction Générale refusant toujours de négocier impose unilatéralement une Prime de Partage de la Valeur ... Indécente.

La Direction Générale n'a pas expliqué ce qui l'avait finalement motivée à proposer une PPV que certaines OS revendiquaient lors des négociations salariales 2025... et cette même Direction n'a pas été en mesure de nous expliquer ce montant de 500 euros.

Pour information, ayant un accord de Participation et d'Intéressement, légalement, la PPV pouvait monter à 6 000 euros soit 12 fois plus...

Le coût de cette PPV pour le Groupe est estimée à **25 M€ versé aux 40000 salariés en France**, à mettre en regard de la décision d'augmenter les dividendes de 8,8% pour un coût de **60 M€ pour les actionnaires** et une distribution de Long Term Incentive pour **1200 grands chefs à plumes estimée à 50 M€**.

Dernière minute : la Direction a décidé unilatéralement que le versement de la PPV sur le PERECO ne donnera pas lieu à un abondement, vous pouvez encore changer vos choix jusqu'au 4 juin.

Refus de PV de désaccord

Les Négociations Annuelles Obligatoires se terminent normalement par un Procès Verbal d'accord ou de désaccord. Dans les deux cas, les engagements pris par la Direction doivent légalement être tenus.

À l'heure actuelle, l'ensemble des organisations syndicales a refusé de signer un PV de désaccord car elles ne considéraient pas les négociations terminées... ni même démarré puisque la Direction n'a retenu ni même discuté aucune de leurs propositions.

Suite au mouvement social profond dans le Groupe, la Direction aurait dû négocier un protocole de sortie de crise avec des mesures acceptées par les OS, mais que nenni. Elle décide unilatéralement d'une PPV de misère, humiliante pour la reconnaissance du travail, en piétinant encore une fois le dialogue social...

Refus de vote

Les élus CFDT du CSEC de Thales SA ont quitté la réunion pour ne pas prendre part à ce vote de consultation sur la PPV.

La CFDT de Thales SA refuse d'entrer dans le jeu d'une Direction qui prend des décisions unilatérales sur des sujets relevant de la négociation collective et considère les Instances Représentatives du Personnel comme des chambres d'enregistrement.

Éligibilité ... illégale

La Direction Générale avait décidé que tous les salariés toucheraient la PPV sauf LR12 mais cette mesure excluant une catégorie est illégale...

Ainsi, la Direction Générale adapte sa mesure en excluant les salariés touchant plus de 160 k€ par an, ce qui **exclue** en effet **les LR12, mais également** près de la **moitié des LR11** du Siège et



une partie de ceux de TRT. Les exclus apprécieront ces dommages collatéraux...

Postérieurement à ce CSEC, le mail de la Direction Générale du 19 mai mentionne encore l'exclusion illégale des LR12...

La Direction Générale aurait-elle du mal à comprendre la loi ?

Si vous êtes LR11 exclu de la PPV, n'hésitez pas à demander à la Direction de respecter ses engagements écrits !

Vos élus CSEC : Giuseppe Bellomonte, Paul Brelet, David Faure, Delphine Longuet, Sébastien Madelénat, Ana Borta-Boyon, Sébastien Héron, Quentin Lévesque, Jean-Pierre Le Goëc, Clément Souyri.

Votre RSC au CSEC : Gaëlle Lortal

<https://www.cfdt-thales.com/actualites/thales-research-technology-france-trt/detail>



Déclaration de la CFDT

En 2024, les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ont interpellé la Direction à plusieurs reprises sur le « partage de la valeur » et au cours des NAO 2025 de toutes les sociétés.

En 2025, la Direction du Groupe nie l'existence d'un conflit social profond, durable et généralisé et s'enfonce dans sa réalité parallèle construite autour de faits alternatifs.

La Direction refuse de voir les 95% de salariés considérant inacceptable la politique salariale. Elle refuse d'écouter les 10 033 salariés qui soutiennent et légitiment les revendications. Elle refuse de considérer les salariés qui se mobilisent pour demander une juste répartition des gains que leur travail a générés.

La Direction a proposé une politique salariale en dessous de l'inflation mais publie des prévisions à 2028 d'augmentation des dividendes alignés sur le résultat net ne laissant pas de marge pour augmenter plus les salaires. La Direction affiche clairement son objectif de faire de plus en plus de marge sur le dos de ses salariés. On est bien loin de la convergence « des rachats d'action d'un côté et du dialogue social de l'autre », comme le souhaite Monsieur Lecornu, Ministre des Armées.

Le dialogue social nécessite de réunir la Direction et les Représentants des salariés autour de la table pour échanger, partager des constats et négocier des solutions aux problématiques. Or la Direction décide toute seule qu'une PPV qui répondrait, selon elle, aux revendications des OSR et avec un montant symbolique de 500€ qui serait en ligne avec les enjeux de partage de la valeur. Pourtant, cette PPV aurait pu être de 6000 euros par salarié quand la Direction propose plusieurs millions d'euros supplémentaire à notre PDG et 8,8% d'augmentation des dividendes.

La CFDT de Thales SA souhaite que ses préoccupations puissent trouver des réponses dans le cadre d'un dialogue construit, argumenté et organisé avec l'ensemble des OSR comme avec les parties prenantes de la Direction.

La Direction est infidèle à ses propres principes ne tenant même pas les engagements unilatéraux qu'elle a pris puisqu'elle exclut, illégalement, les LR12 de la PPV qui, à l'application, devient une exclusion des LR12 ET de 50% des LR11 de Thales SA. La Direction est-elle capable de tenir ses engagements?

La CFDT de Thales SA déplore le manque de vision à long terme de la Direction et son incapacité à anticiper les conséquences de sa posture sur l'avenir alors que l'État a besoin d'une implication forte de Thales dans l'industrie de la défense pour notre souveraineté.

Le mouvement social de 2025 aura au moins permis d'arriver à un constat : la Direction ne sait pas écouter la moindre des dizaines de propositions faites par les OSR et ne sait pas discuter ses propres propositions avec les OSR.

La CFDT de Thales SA rappelle qu'un conflit social ne peut s'achever que lorsqu'une solution négociée aboutit à un Protocole de fin de conflit majoritaire et refuse de laisser le CSEC devenir une boîte d'enregistrement. En conséquence de quoi la CFDT de Thales SA demande à ses élus de ne pas prendre part au vote de la Décision Unilatérale de versement d'une PPV.

Calcul de l'index égalité

L'index égalité propose une mesure objectivante de l'égalité F/H. Thales SA, avec ses 961 salariés, a un index en **2024 de 88/100**, toujours plus bas qu'en **2021 (92 points)**, malgré une remontée depuis **2023 (82 points)**. Des mesures de rattrapage étaient nécessaires. Le calcul de l'index est basé sur 5 critères.

1. Écart de rémunération: Pour ce critère, les salariés sont répartis par tranche d'âge et classification de la branche, ce qui permet éventuellement d'exclure des groupes « non représentatifs » (groupes de moins de 4 non pris en compte). Il suffit donc pour remonter son score de définir des groupes de façon à obtenir un ratio final le plus proche possible des 50%. **Le CSEC n'a pas le détail des groupes et n'a pas été consulté pour l'utilisation de la classification pourtant prévu par la loi.**

La rémunération moyenne des F et des H est calculée pour chacun des sous-groupes. L'écart des rémunérations est calculé, en soustrayant la rémunération moyenne des F à la rémunération moyenne des H et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des H. Les écarts sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération. Chez Thales SA, l'écart global est de 1,7 % en faveur des femmes et rapporte donc **38 points sur 40** cette année. L'égalité stricte (écart de 0%) donnerait 40 points. **Le maximum des points** de l'index est seulement la représentation d'une situation sociale normale, pas d'une discrimination positive de l'entreprise.

2. Écart dans la proportion d'H et de F augmentés, hors promotions. L'écart est calculé comme précédemment, mais les groupes sont les CSP. Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentation. Chez Thales SA, l'écart global est de 1,9 % en faveur des femmes et rapporte **20/20**. L'écart est le signe de **rattrapage d'une situation structurelle**. Pour rappel, les femmes gagnent toujours 15,8% de moins que les H à travail égal en France, 3 points de moins qu'en UE.

3. Écart dans la proportion d'H et de F promus: Calcul identique. Chez Thales SA, l'écart global dans la proportion d'H et de F promus est de 4,5% en faveur des femmes et rapporte **10/15**. Encore un signe des mesures de rattrapages.

4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année post-congé maternité. Chez Thales SA, 100% des salariées en ont bénéficié ce qui rapporte 15/15.

5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chez Thales SA, 3 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations, contre 4 en 2023. Cette différence fait passer l'indicateur de 10/10 à **5/10** cette année.

Thales SA rattrape 6 points par rapport à 2023, qui ne rejoint pas la situation de 2021. Une **marge de 12 points** nous sépare encore de l'égalité. **Une équité stable sans nécessité de rattrapage permettrait un index moins fluctuant.** L'index est par ailleurs en cours de restructuration, que nous examinerons avec attention...

Vos élus CSEC : Giuseppe Bellomonte, Paul Brelet, David Faure, Delphine Longuet, Sébastien Madelénat, Ana Borta-Boyon, Sébastien Héron, Quentin Lévesque, Jean-Pierre Le Goëc, Clément Souyri.

Votre RSC au CSEC : Gaëlle Lortal

https://www.cfdt-thales.com/actualites/thales-research-technology-france-trt/detail

