



4 ARGUMENTS

Pour défendre un meilleur partage des richesses au sein de Thales Services Numériques

1

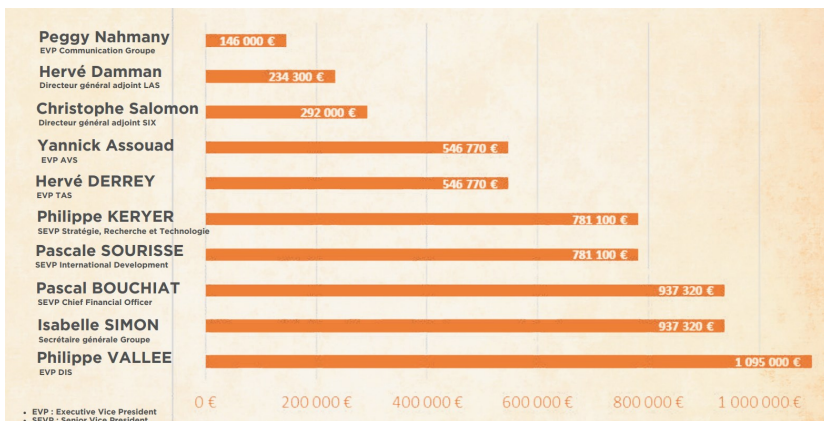
CAR LES SALARIÉS PERÇOIVENT DE MOINS EN MOINS LES RICHESSES CRÉÉES PAR L'ENTREPRISE

924 € c'est le montant moyen que les salariés de Thales n'ont pas touché en 2024 du fait de l'écrêtement de l'intéressement !

Par votre travail, vous créez de la richesse, beaucoup de richesses. Malheureusement, de peur de devoir redistribuer ces richesses, le Groupe Thales écrête l'Intéressement. Parce que la Participation est très importante (au vu des bons résultats), l'Intéressement est moindre. L'accord sur l'Intéressement interdit un dépassement du P+I (Participation + Intéressement) de 8% de la Masse Salariale malgré nos revendications.

CAR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION NE CESSENT DE SE CREUSER

2



La vraie injustice ne réside pas tant dans les salaires mais dans l'ensemble des éléments de rémunération et notamment dans le mécanisme des LTI* qui n'est autre qu'une distribution d'actions gratuites selon des critères très obscurs. Ces gentils et bienveillants dirigeants de Thales touchent leurs petites actions gratuites et revendent celles touchées 4 ans auparavant et ce chaque année...

Nous vous laissons admirer les grands gagnants de l'année 2025 !

(LTI : Long Term Incentives)

3

CAR LE MODÈLE DES GRANDES ENTREPRISES FAVORISE PRINCIPALEMENT LES ACTIONNAIRES

Aujourd'hui, le modèle des grandes entreprises se focalise sur des stratégies à court terme favorables aux actionnaires mais délétères pour les salariés. Entre 2011 et 2021, alors que la dépense par salarié n'a augmenté que de 22%, les versements aux actionnaires ont bondi de 57% .

Pour l'année 2024, le Groupe a dépensé 1 milliard d'Euros pour les actionnaires dont 300 millions pour racheter ses propres actions en vue de destruction. C'est donc 300 millions brûlés (800 millions d'Euros si on considère les 500 millions d'Euros de rachats d'actions pour destruction de 2023) qui auraient pu servir à d'autres objectifs. C'est aussi là que va la richesse que vous produisez !



4

CAR DES SOLUTIONS EXISTENT MAIS IL NE MANQUE PLUS QUE LA VOLONTÉ DE LES METTRE EN OEUVRE

Pour un meilleur partage de la richesse au sein du Groupe Thales, des solutions concrètes existent.

- Avoir des augmentations en valeur et non en % (2,5% de 3 000 euros correspond à une augmentation de 122,5€, 2% de 10 000 correspond à 200 € d'augmentation....)
- Obtenir une Part Variable (ou BSO) à partir du NR7 comme pour toutes les entités du Groupe
- Supprimer l'écrêtage de l'Intéressement
- Obtenir une transparence totale sur les mécanismes de distributions d'actions gratuites : pour qui ? sur quels critères ? avec un plafonnement. Et pour garantir tout cela, que cet élément de rémunération soit au même titre que le % d'augmentation, un élément des négociations salariales annuelles.
- Obtenir l'interdiction de la méthode de destruction d'actions.

Selon la CFDT, ces solutions sont simples, équitables et peu coûteuses. Il faut juste que les Directions et surtout la Direction du Groupe acceptent, ne serait-ce que d'en discuter !

QUELQUES ACTIONS 2025 FAITES PAR LA CFDT



- Interpellation de Christophe Salomon lors du Road Show sur Hélios avec une réponse du DRH GBU : « il y aura une totale transparence ... »
- Interpellation de Patrice Caine par vos élus CFDT avec pour réponse « *les % d'augmentations et le partage de la valeur ne sont pas de ma responsabilité* »



- Interpellation d'Hélène Bringer lors de ses différentes interventions sur les sites.
- Durant plusieurs semaines, campagne d'affichage d'information : '**CE QUE N'EST PAS LE PARTAGE DE LA VALEUR**'
- Quizz sur le partage de la valeur
- Nombreuses manifestations organisées et gérées par vos élus CFDT devant les sites et devant le siège
- Réalisation et envoi d'une enquête auprès des salariés du Groupe sur le partage de la valeur. Pour rappel 2 membres de la CFDT ont été sanctionnés pour avoir envoyé ce sondage. Une action judiciaire est en cours.



**FAITES
LE BON CHOIX
VOTEZ
CFDT !**