



LES RESULTATS DE NOTRE GROUPE EN 2025

Les résultats de notre Groupe ont été publiés en fanfare le 3 mars dernier... et ils sont historiquement hauts. Les chiffres clés parlent d'eux-mêmes :

Chiffres clés

En millions d'euros, sauf résultat et dividende par action (en euros)	2025	2024	Variation totale	Variation organique
Prises de commandes	25 264	25 289	(0) %	+1 %
Carnet de commandes en fin de période	53 323	50 602	+5 %	+7 %
Chiffre d'affaires	22 136	20 577	+8 %	+9 %
EBIT Ajusté⁶	2 740	2 419	+13 %	+14 %
en % du chiffre d'affaires	12,4 %	11,8 %	+0,6 pts	+0,7 pts
Résultat Net Ajusté, part du Groupe ⁶	2 005	1 900	+6 %	
Résultat Net Ajusté, part du Groupe, par action⁶	9,76	9,24	+6 %	
Résultat Net des activités poursuivies, part du Groupe	1 875	1 007	+66 %	
Free cash-flow opérationnel ⁶	2 577	2 027	+27 %	
Trésorerie (dette) nette en fin de période ⁶	(1 618)	(3 644)	+1 425	
Dividende par action⁷	3,90	3,70	+0,20	+5,4%

D'après les propos de notre PDG, « *Les excellentes performances de Thales en 2025 sont avant tout le fruit de l'engagement et de la passion pour l'innovation de nos 85 000 collaborateurs, que je félicite et remercie chaleureusement.* »



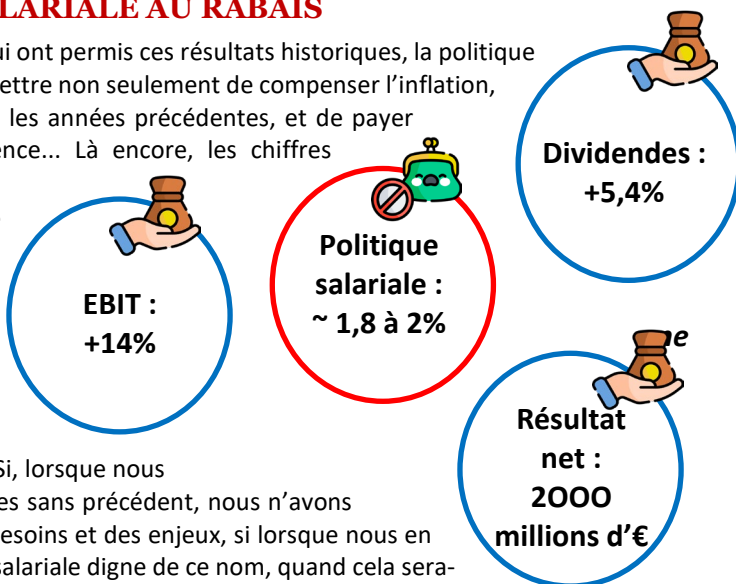
ET POURTANT...UNE POLITIQUE SALARIALE AU RABAIS

Puisque c'est notre engagement, et notre passion qui ont permis ces résultats historiques, la politique salariale 2026 aurait du être à la hauteur, pour permettre non seulement de compenser l'inflation, de rattraper les pertes de pouvoir vivre dignement les années précédentes, et de payer l'augmentation de nos qualifications, notre expérience... Là encore, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Et pourtant, d'après les propos de notre PDG, « *Cette performance permet à Thales de disposer d'un carnet de commandes sans précédent, garantissant visibilité unique pour les années à venir...* »

Alors, il nous faut nous poser une simple question : Si, lorsque nous avons une visibilité unique, un carnet de commandes sans précédent, nous n'avons pas des augmentations de salaire à la hauteur des besoins et des enjeux, si lorsque nous en avons les moyens, rien n'est fait pour une politique salariale digne de ce nom, quand cela sera-t-il fait ?

Et nous pouvons nous poser une autre question simple : si notre Groupe, dont le premier actionnaire est l'Etat, ne favorise pas les augmentations de salaires, et donc l'accroissement des cotisations sociales permettant d'alimenter nos caisses de protection sociale, lorsque tous les signaux économiques sont au vert, alors quand le fera-t-il ? Et pourtant, notre PDG ose parler de « responsabilité sociale » lorsqu'il parle de ces résultats...





OUI MAIS, UN INTERRESSEMENT EN HAUSSE ?

Bon, ok, pour la politique salariale c'est encore ratée cette année... mais effectivement, avec des résultats de notre Groupe en hausse, nous pourrions nous attendre à avoir une participation aux bénéfices et un intéressement en forte hausse cette année, c'est évident...et bien non ! La direction du Groupe vient de nous communiquer les enveloppes de participation et d'intéressement mutualisés, et là encore les chiffres parlent d'eux-mêmes :

Exercice (année de versement)	2024 (2025)	2025 (2026)
Participation aux bénéfices (millions d'€)	124,7	129,3
Intéressement (millions d'€)	42,9	29,4
Total P+I (en millions d'€)	167,6	158,7
P+I moyen par salarié à temps plein	3867€	3608€

Malgré des résultats en net hausse en 2025, l'intéressement global mutualisé au niveau du Groupe diminue de 31,5%, soit 13,5 millions d'€ ! Oui, oui, vous avez bien lu !

Au moment où nous écrivons ce tract pour vous informer, nous n'avons pas encore le détail du calcul de la participation et de l'intéressement, société par société, nous n'avons que le montant global cumulé. Il nous est donc impossible de vous dire avec certitude pourquoi ce tour de passe-passe, mais nous pouvons supposer par exemple que des provisions ont été réalisées, baissant le plafond P+I, où des objectifs beaucoup plus ambitieux avaient été décidés unilatéralement par les directions... Nous ne devrions avoir les informations détaillées que fin avril.

En tout état de cause, cela confirme notre analyse CGT de privilégier les augmentations de salaires, pérennes, par rapport à ces mécanismes d'intéressement.



ET MAINTENANT, UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Face à ce tour de passe-passe sur l'intéressement, et certainement pour donner le change, la direction du Groupe vient de décider de verser une PPV de 800€ brut par salarié à temps plein, hors LR12. Attention, malgré notre opposition, cette PPV sera proratisée pour les salariés arrivés en cours d'année et les salariés à temps partiel.

Du 7 au 21 mai, une campagne sera réalisée pour que chacune et chacun choisisse de recevoir cette prime sur la paie de juin ou placée sur le PEG ou le PERECO. Oui, oui, du 7 au 21 mai... là encore, malgré nos remarques sur le fait que nombre de salariés pourraient être absent à cette période, la direction maintient son choix !



OUI MAIS ALORS, POURQUOI UNE POLITIQUE SALARIALE SI BASSE ?

Oui, nous revenons donc au début de ce tract. Pourquoi une politique salariale au rabais ? Pourquoi si peu de considération pour celles et ceux qui créent les richesses ? Pourquoi ne pas avoir de véritables augmentations de salaires, rattrapant les années précédentes, reconnaissant l'augmentation des qualifications de toutes et tous, l'expérience, au moment où les résultats sont excellents et avec, comme le dit notre PDG lui-même « une visibilité unique pour les années à venir ? »

Pourquoi notre PDG prétend que « *Notre engagement en faveur d'un monde plus sûr, plus respectueux de l'environnement et plus inclusif s'est renforcé, grâce à la poursuite de la mise en œuvre de notre politique en matière de **Responsabilité Sociale et Environnementale**.* » alors que tout est fait pour éviter d'alimenter, via nos cotisations sociales, notre système de protection sociale ?

En effet le choix de ne pas privilégier les augmentations de salaires, pérennes en plus pour les salarié.es, mais des mécanismes d'épargne salariale ou de PPV, nous coûte cher. **Le manque à gagner pour notre système de protection sociale est d'environ 4000 millions d'€ par an.**



En tout cas, une chose est certaine, tout cela traduit aussi un mépris de la direction pour les salarié.es depuis quelques temps déjà. Le temps du « dialogue social innovant et intelligent » est bien loin aujourd'hui, celles et ceux qui vous diraient le contraire vous tromperaient.