

THALES SIX GTS France
4, Avenue des Louvresses
92622 Gennevilliers Cedex
France
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00
Fax. +33 (0)1 41 30 35 57
www.thalesgroup.com

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2019

PROCES VERBAL DE DESACCORD

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, une négociation portant sur les salaires effectifs s'est engagée :

Entre :

La Société Thales SIX GTS France, dont le siège social est situé 4, avenue des Louvresses, 92230 Gennevilliers, représentée par Madame Noëlle FICHET, Directrice du Développement Social, agissant par délégation du Président,

D'une part,

Et :

Et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Thales SIX GTS France suivantes :

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
MM. Yvan DANGLA
Lubiku MIANKÉBA
Philippe ROTH
Jean-Claude TELLE

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. Frédéric BARONNET
José CALZADO
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

Mme Alice NGUYEN
MM. Olivier BOUGOT
Stéphane CADORET
Olivier DAL MAS
Stéphane KHATTI

D'autre part.

a MF

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pour la Société Thales SIX GTS France – Année 2019 a été engagée le 15 janvier 2019 par la présentation du bilan de la politique salariale mise en œuvre en 2018, le temps de travail 2019 et le recueil des propositions salariales des organisations syndicales. Une deuxième réunion s'est tenue le 29 janvier 2019 portant sur le rappel des principes généraux du Groupe et la première annonce sur la politique salariale 2019. Ces réunions ont été suivies de deux autres réunions (les 7 et 14 février 2019) au cours desquelles la Direction de la Société Thales SIX GTS France et les Organisations Syndicales Représentatives ont négocié sur les salaires effectifs pour l'année 2019. Le 14 février, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses dernières propositions et a fait le constat d'un désaccord sur les mesures proposées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du Travail, « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Le présent procès-verbal de désaccord est donc établi pour reprendre, au niveau de la Société Thales SIX GTS France, les propositions faites par la Direction à l'occasion de cette négociation. Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la politique salariale pour 2019 et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société.

ARTICLE 1 - MESURES SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2019 :

Il est rappelé que l'ensemble des catégories de personnel pourra bénéficier d'une évolution des rémunérations en 2019.

En application des principes dégagés au niveau du Groupe THALES, la Direction de la Société Thales SIX GTS France a fait les ultimes propositions suivantes :

1.1 - Personnel Mensuels :

Pour le personnel Mensuels de niveau I à V1 de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1,5% des salaires de base au 1^{er} janvier 2019 avec le bénéfice d'un talon de 40 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 1,2% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1^{er} janvier 2019.

Pour le personnel Mensuels de niveau V2 à V3 de la Convention Collective de la Métallurgie :

- L'application d'une augmentation générale de 1,1% des salaires de base de ces personnels au 1^{er} janvier 2018 avec le bénéfice d'un talon de 35 euros bruts.
- L'attribution d'augmentations individuelles à hauteur d'un budget de 1,6% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels au 1^{er} janvier 2019.

La Direction propose une évolution de la Prime Variable Collective 2019 (PVCO) versée en 2020 pour les mensuels (non forfaitaires) afin de les associer au même titre que les Ingénieurs et Cadres aux résultats de l'entreprise, en appliquant un schéma identique à la part économique des Ingénieurs et Cadres, à savoir :

cf. NF
OS

- Une prime variable collective basée sur les 4 indicateurs de la GBU (poids identique pour chaque indicateur) : résultat d'exploitation (EBIT), trésorerie (OCF), prises de commandes (PC), marge brute sur prises de commandes (MB/PC).
- L'application du multiplicateur Groupe qui, en fonction des résultats du Groupe, impacte de +/- 20% les résultats de la PVCO.
 - Pour les mensuels niveaux I à V1 : une prime d'un montant cible de 420 € avec une variabilité de 0 à 630 €,
 - Pour les mensuels niveaux V2 et V3 : une prime d'un montant cible de 570 € avec une variabilité de 0 à 855 €.

Cette prime variable collective est accordée aux mensuels non forfaitaires en CDI à la fin de l'année de référence, présents au moins 6 mois au cours de l'année de référence et présents ou inscrits à l'effectif au moment du versement de la prime.

Pour les mensuels forfaitaires de niveau V2 à V3, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 7 %.

En outre, l'ensemble des salariés mensuels ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficieront d'une allocation annuelle – telle que prévue par l'article 15 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 23 novembre 2006 – dont le montant revalorisé ne sera pas inférieur à 2.500 euros bruts (pour une durée du travail effectif à temps plein). Il est précisé que cette mesure de plancher est non applicable aux contrats d'alternance.

1.2 – Personnel Ingénieurs & Cadres :

1.2.1 – Augmentations individuelles :

Pour le personnel Ingénieurs et Cadres, un budget de 2,7% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels est attribué au titre d'augmentations individuelles, ces dernières ayant pour finalité de reconnaître la contribution des salariés concernés mais aussi les situations de mobilité, de promotion ainsi que le cas échéant le traitement des disparités salariales Femmes/Hommes (0,05%).

Dans le cas de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1%.

1.2.2. - Rémunération Variable :

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 7 et 8 correspondant le plus souvent aux positions I et II, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 8%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2018, versée en mars 2019 (10% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 8).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 9 correspondant le plus souvent à la position IIIA, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 10%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2018, versée en mars 2019 (12% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 9).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 10 correspondant le plus souvent à la position IIIB, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 12%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2018, versée en mars 2019 (15% pour les commerciaux de niveau de responsabilité 10).

Pour les Ingénieurs et Cadres occupant un poste de niveau de responsabilité 11 correspondant le plus souvent à la position IIIC, il est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 20%. Cette mesure s'appliquera sur la rémunération variable 2018, versée en mars 2019.

*cp UF
SB*

1.3 – Mesures Complémentaires communes à toutes les catégories socio-professionnelles

- **1.3.1 Budget spécifique Egalité Professionnelle Femmes / Hommes :**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un budget maximum de 0,1 % des salaires de base de la Société Thales SIX GTS France sera attribué, notamment pour le financement des actions de sensibilisation et de formation pour le soutien de la promotion des femmes.

Les modalités du déploiement de ce budget spécifique seront présentées lors de la tenue d'une Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

L'utilisation de ce budget sera arbitrée au niveau de la Société Thales SIX GTS France par la Direction des Ressources Humaines. Ce budget sera déployé en juin 2019 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

- **1.3.2 Budget spécifique jeunes :**

En 2019, afin d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs de Thales SIX GTS France âgés de 32 ans ou moins au 31 décembre 2018, un budget spécifique représentant 0,1% de la masse salariale de Thales SIX GTS France sera déployé en mars 2019 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

- **1.3.3 Minima conventionnel :**

La Direction prend l'engagement qu'aucune rémunération ne pourra être inférieure aux Minima Conventionnels Métallurgie, majorés de 5 %, sous réserve de la bonne tenue du poste en 2018.

1.4 – Budget Global

Compte tenu de l'ensemble de ces mesures, la Direction de Thales SIX GTS France propose pour 2019, un budget global de 2,9 %.

ARTICLE 2 – DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaire en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et sera déposé par la Direction sous forme électronique, en un exemplaire signé au format numérique et un exemplaire sous format Word anonymisé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire du présent accord sera transmis à l'Inspection du Travail des Hauts de Seine.

Fait à Gennevilliers en 8 exemplaires originaux, le 15 mars 2019

Pour la Direction de la Société Thales SIX GTS France

Noëlle FICHET
Directrice du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
MM. Yvan DANGLA
Lubiku MIANKEBA
Philippe ROTH
Jean-Claude TELLE

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

MM. Frédéric BARONNET
José CALZADO
Dominique DOUX
Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

Mme Alice NGUYEN
MM. Olivier BOUGOT
Stéphane CADORET
Olivier DAL MAS
Stéphane KHATTI



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Cholet, le 15 janvier 2019

NAO 2019 : réduction des inégalités !

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



La CFDT propose une plateforme revendicative concrète, réaliste et atteignable économiquement :

- Pour réduire les inégalités salariales,
- Pour une reconnaissance plus juste du travail d'équipe,
- Pour une reconnaissance plus juste de la contribution de chacun.

Pour donner du poids à nos revendications,
un soutien fort de tous les salariés est nécessaire
dès la 1^{ère} Assemblée Générale.

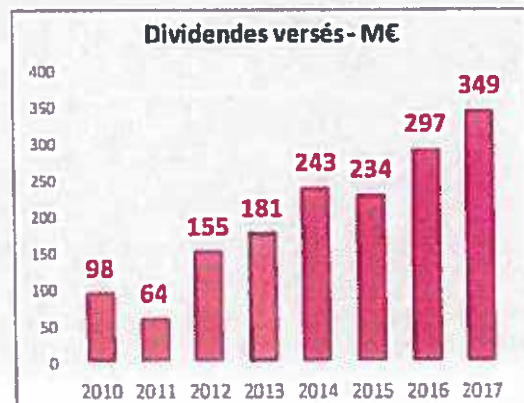
Éléments économiques

Le Groupe THALES a consolidé en 2017 sa profitabilité opérationnelle dans un contexte de forte croissance de son chiffre d'affaires. L'objectif de résultat de la Direction, EBIT à hauteur de 10% du CA, est quasiment atteint fin 2017 (9,8%) et dépassé dès le premier semestre 2018.

Mais qui a profité de cette création de richesse ?

Sur ces dernières années, le niveau d'investissement du Groupe a été à peu près constant. La CFDT a régulièrement dénoncé ce niveau d'investissement bien trop faible au regard des enjeux.

Mais pendant ce temps-là, les dividendes ont été multipliés par 3 en 8 ans comme l'illustre le diagramme (source : Rapport SYNDEX) !



Et les perspectives à moyen terme de la Direction renforcent encore cette tendance : progression du chiffre d'affaires couplée à une série d'économies qui profitera essentiellement au Résultat (objectif maintenant de 11% !) et peu à l'investissement. Il est à craindre que les dividendes n'augmentent encore de manière significative !

De son côté, THALES SIX GTS France prévoit aussi une croissance soutenue de son chiffre d'affaires. Les prises de commandes en 2018 ont dépassé de beaucoup les objectifs prévus. Le carnet de commandes s'établit désormais à plus de deux ans d'activité. Et même si des écarts ont été identifiés sur certains projets, nous bénéficions d'une situation économique et de perspectives que nombre d'entreprises doivent nous envier.

L'heure est maintenant à la mobilisation de tous pour réaliser les nombreux programmes engrangés. Nous avons devant nous de nombreux enjeux dimensionnant pour l'avenir de l'entreprise. Soit. Mais la Direction se doit d'innover en termes de partage de la valeur ajoutée...

Réaliser les recrutements nécessaires et mettre en œuvre une vraie politique de reconnaissance des efforts réalisés, voilà qui serait de nature à créer les conditions du succès. Mais encore faudrait-il abandonner les mesures élitistes comme l'attribution d'actions gratuites à quelques privilégiés en laissant tous les autres sur le côté.

C'est le moment d'investir dans l'élément clé de la création de valeur à TSGF, les ressources humaines : c'est-à-dire nous tous, les salariés !

Thales SIX GTS France – NAO 2019 Revendications salariales CFE-CGC

En préambule, la CFE-CGC de Thales SIX GTS France précise les points suivants :

- Au-delà de ces négociations salariales, la CFE-CGC milite pour une refonte de la politique de rémunération en vigueur dans le groupe Thales et ses filiales, pour la rendre **plus lisible et transparente**.
- La lettre de cadrage diffusée par la direction du Groupe stipule que les négociations se feront au sein des entités, sous la seule responsabilité des Directions des Ressources Humaines des Sociétés et non sous la conduite du Groupe. Nous espérons que ce sera enfin le cas cette année.
- Les informations économiques de Thales SIX GTS France (Prises de Commandes, Chiffre d'Affaires, Carnet de Commandes) à fin novembre montraient que l'atteinte (voire le dépassement) de nos principaux objectifs économiques était en cours de réalisation. Le plan de charges de notre société devrait, quant à lui, confirmer en 2019 la croissance de près de 5 % acquise en 2018.
- Il est également important de noter que les indicateurs du Groupe Thales sont au vert. **Patrice CAINE**, dans sa vidéo de début d'année, a d'ailleurs félicité tous les collaborateurs de Thales : « *Le bilan de l'année 2018 est très positif. Les efforts fournis par tous les hommes et les femmes de notre Groupe ont permis globalement d'atteindre nos objectifs. Un grand merci à toutes nos équipes pour le travail accompli et leur motivation sur le terrain* ».
- **Marc DARMON** et **Hervé DERREY**, dans leur communication du 20 décembre aux salariés de notre entreprise, dressaient également un bilan positif : « *L'année 2018 a été riche d'événements pour notre Activité Mondiale SIX et nous pouvons nous réjouir d'être dans une bonne dynamique dans tous nos domaines d'activités. [...] Merci à chacune et chacun de vous pour votre engagement tout au long de cette année 2018, au service de la croissance et de la transformation de SIX* ».
- En l'état actuel, la CFE-CGC n'est **pas favorable** à la **distribution d'actions gratuites** (ou dispositifs équivalents), dans la mesure où cette distribution n'est **pas généralisée** (moins de 5 % de salariés bénéficiaires) et les critères d'attribution restent **opaques**. Selon nos estimations, cette distribution représente une « **caisse noire** » d'environ **0,5 %** de la masse salariale de l'entreprise qui échappe totalement à la NAO et à l'immense majorité des salariés. La CFE-CGC demande la **réintégration du budget correspondant dans le budget global de la politique salariale**.
- Enfin, la CFE-CGC rappelle que la **revalorisation du salaire de base liée au passage au forfait à 214 jours ne constitue pas un élément de politique salariale** et ne doit donc pas être prise en compte dans la détermination des augmentations envisagées pour chacun des collaborateurs. Un suivi particulier de cette disposition devra être effectué par les managers et les RH lors de la mise en œuvre de la politique salariale. Les 3 % de rémunération supplémentaire, liés au forfait 214 jours, ne devraient pas figurer sur les feuilles de position des salariés.

Revendications salariales 2019 - Des mesures générales :

- Dans un contexte d'accentuation de l'inflation et dans le cadre de la répartition des fruits de la croissance de l'entreprise, la CFE-CGC revendique au minimum le **maintien du pouvoir d'achat** pour tous les salariés, Mensuels, Ingénieurs et Cadres, se traduisant par une **Augmentation Générale (AG) de 3 %** en 2019.
- La CFE-CGC rappelle qu'elle est très attachée à une politique d'augmentation ambitieuse, en **pourcentage**. Pour la CFE-CGC, l'**Augmentation Individuelle (AI)** doit correspondre à une reconnaissance du niveau de responsabilité du poste, de la compétence, ainsi que de l'expérience du salarié et de son investissement. En

Gennevilliers, le 15.01.2019

En 2018, la Direction a demandé aux salariés de poursuivre leur engagement fort dans le cadre de la transformation digitale initiée en 2017. Le but était de permettre à l'entreprise de développer ses investissements dans les technologies novatrices (IA, Cyber, BigData, Connectivité) et d'atteindre le niveau de performance attendu.

Ces efforts ont été réalisés par les salariés en 2018 comme le montrent les résultats de l'entreprise ainsi que les conclusions de l'audit de renouvellement de la certification ISO9001 réalisé auprès de TSGF : « ... transformation visible sur le terrain, implication, motivation et compétences des acteurs, management plus actuel et plus dynamique... ».

En 2019, le challenge se poursuit pour l'entreprise et les salariés sont appelés de nouveau pour un engagement exceptionnel :

- ✓ un changement structurel significatif dû à l'intégration de Gemalto (mode startup), pour laquelle l'enquête culturelle a mis en évidence des différences de fonctionnement par rapport à Thales, nécessitant une adaptation énergivore, ainsi qu'à l'absorption d'autres entités,
- ✓ une digitalisation accrue et peu mature engendrant une surcharge de travail en multipliant les tâches quotidiennes sur des nouveaux outils (CONCUR, SAP, Chronotime, Workday, etc),
- ✓ un contexte industriel international difficile : l'approvisionnement et le contrôle d'exportation impactant la charge des salariés et la ponctualité des projets.

Les efforts d'adaptation et l'engagement des salariés en 2019 seront décisifs pour positionner l'entreprise au cœur de la transformation numérique au bénéfice de la croissance de TSGF, selon les propres termes de la Direction lors de sa dernière communication.

Les revendications salariales de la CFTC, mesures générales et mesures particulières, prennent en compte ces enjeux et ces défis que portent les salariés de TSGF.

La CFTC a identifié un certain nombre de facteurs qui conduisent à une diminution du revenu annuel des salariés et par conséquent à une baisse de leur pouvoir d'achat.

En effet, si ces facteurs sont principalement d'ordre social et économique, ils peuvent être compensés par une répartition des richesses plus équitable et par l'application de l'effet Noria.

Analyse de la situation économique :

Côté salarié :

- ✓ une inflation estimée par l'INSEE à 2% en 2018,
- ✓ l'augmentation des frais de santé restant à la charge du salarié (baisse des forfaits de prise en charge par la mutuelle, jusque -30% sur certains soins),
- ✓ l'augmentation des taxes en 2019,
- ✓ une diminution moyenne du salaire de 0,4% à 0,7% due à l'augmentation des cotisations retraites complémentaires,
- ✓ la hausse de la CSG amputera l'intéressement et la participation, ainsi que les résultats des PEG et PERCO,