

LA CGT THALES AVS VOUS INFORME ACCORD "PRIME VARIABLE COLLECTIVE - PVCO"

ÉTAT DES LIEUX DANS AVS

La PVCO est née d'un mouvement social sur les salaires lors des NAO 2008 à TAV. La direction refusant catégoriquement une augmentation significative sur les salaires avait proposé une prime.

■ **Ex TAV : PVCO**, mensuels de I.1 à V.3, être présent ou actif au moment du versement en mars, **6 mois de travail effectif**, 3 indicateurs (IFO, OCF, OI), prime variable entre 0€ et 650€ avec une cible (100%) à 450€

■ **Ex TTS : PVCO**, mensuels de I.1 à V.3, être présent ou actif toute l'année de référence, 3 indicateurs (IFO, OCF, OI), prime variable entre 0€ et 600€ avec une cible (100%) à 450€

■ **Ex TLCD : BSP** (Bonus Sur Performance), mensuels de I.1 à V.3, présence physique 3 mois consécutifs, indicateurs liés à la production (rendement, rework, etc.), prime variable entre 768€ et 1130€ sur les 5 dernières années.

Fait particulier : dans ex TED, les V.3 touchent un **BSO** (Bonus Sur Objectif).

ANALYSE DE LA CGT AVS

La négociation a débuté en avril 2019 et s'est achevée fin août de la même année, avec 5 réunions entre la direction et les 3 organisations syndicales représentatives dans AVS.

Pour la CGT, les primes doivent être circonscrites au strict nécessaire au sens où elles ne constituent pas des éléments de rémunération propres à perdurer dans le salaire tout au long de la carrière ni à rentrer dans le calcul de la pension de retraite, elles échappent en plus aux cotisations sociales. Nous avons logiquement démarré les négociations en réclamant son intégration dans le salaire de base. De plus, la fixation des fameux indicateurs et leur niveau d'atteinte relève du pouvoir unilatéral de la direction.

Mais comme pour tout accord, compte-tenu aussi qu'à ex TAV cette prime existait depuis 2008 et face au refus catégorique de la direction d'intégrer la prime au salaire, nous avons ensuite fait le choix d'**améliorer les dispositions en réclamant** :

■ **Pas de proratisation au temps de présence** : les salarié-e-s ne doivent pas être doublement pénalisé-e-s par les absences pour maladie par exemple.

-> Refus de la direction qui maintien la proratisation

-> Par contre, l'accord est passé de 6 mois initialement à 3 mois de présence pour bénéficier de la prime.

■ **Pas de proratisation pour les temps partiels** -> acceptée.

■ **Prime indexée sur le Minimum Garanti (MG)** afin qu'elle puisse être réévaluée annuellement de manière automatique.

-> la direction a retenu les NAO pour la revalorisation de la prime chaque année.

■ **Extension du dispositif aux CDD et intérimaires** -> acceptée.

■ **Intégration de 35€ dans le salaire mensuel de base pour LCD, et libre choix aux V.3 ex TED entre le BSO et l'intégration dans le salaire**

-> la direction n'est pas allée plus loin que 30€ pour LCD au lieu de 24€ initialement,

-> et concernant la suppression du BSO des V.3 ex TED elle sera imposée aux salarié-e-s.



■ **Amélioration du montant de la prime** -> partiellement acceptée.

■ **Mise en oeuvre d'une commission de suivi de l'accord** -> refus de la direction considérant que ce suivi sera fait lors des NAO.

■ **Suppression de la date de présence au 31 décembre** de chaque année comme critère d'éligibilité à la PVCO -> **acceptée**.

CONTENU FINAL DE L'ACCORD AVS

■ **Objectif visé par la direction d'AVS** : homogénéiser les pratiques dans AVS en étendant la PVCO à l'ensemble des mensuel-le-s.

■ **Population concernée** : tous les salarié-e-s CDI, CDD intérimaire d'AVS, de I.1 à V.3.

■ **Conditions** : présence de 3 mois consécutifs sur l'année de référence et proratisation au temps de présence. Temps partiel considéré comme temps plein.

■ **Montant** : de 0 à 765€ (150%), Cible = 510€ si 100% des 4 indicateurs atteints. Revalorisé chaque année sur la politique NAO..

■ **Versement** : sur le bulletin de paie de mars.

■ **Périmètre et Indicateurs pris en compte** : le périmètre retenu est AVS FRANCE. Les indicateurs retenus sont EBIT (Résultat net avant impôt et taxes), GMOI (Marge sur prise de commande), OI (Prise de commande), OCF (Trésorerie courante),

Cas particulier pour les V.3 ex TED (Thonon, Vélizy et Moirans RAD)

Les V.3 de ex TED bénéficient du BSO. L'accord précise que le BSO disparaît et sera remplacé par la PVCO. En conséquence, le BSO sera intégré au salaire avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019 selon la formule de calcul suivante : (Moyenne du BSO sur les 5 dernières années - 510€) / 13 mois, et interviendra sur les bulletins de paie des salarié-e-s concerné-e-s dans les 3 mois suivant la date de signature de l'accord. Pour les V.3 ex TED qui devaient percevoir le BSO pour la première fois cette année, le calcul donne : (BSO 100% du taux cible - 510€) / 13 mois. A partir de 2020, ces salarié-e-s percevront la PVCO.

Cas particulier pour les mensuel-le-s de LCD (Moirans)

Les salarié-e-s de LCD disposait jusqu'à présent d'un BSP dont le montant était plus élevé que la PVCO. Pour en tenir compte, il a été prévu d'intégrer avant la fin de cette année dans le salaire de base la somme de 30€ mensuel soit 360€ annuel. Cette intégration sera effectuée avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019 et interviendra sur les bulletins de paie des salarié-e-s concerné-e-s dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord. A partir de 2020, ces salarié-e-s percevront la PVCO.

Au final, même si la direction d'AVS n'a pas retenu toutes nos revendications, elle a dû, au cours des négociations, faire des concessions sur la proratisation, le périmètre de calcul, sur son indexation et le critère d'éligibilité.

Pour ces raisons, la CGT AVS a signé cet accord



Contact CGT AVS : P.Delouche, S.Borrell, P.F.Miré, D.Ferrachat, N.Michel
Retrouvez l'actualité AVS sur : <http://tav.cgthales.fr/>
Retrouver vos accords Thales sur : <http://coord.cgthales.fr/>
Pour les dispositions sociales Thales : <http://www.thadis.com>
Imagerie Médicale Thales : <http://imageriedavenir.fr/>
UGICT CGT : <http://www.ugict.cgt.fr/>



 [facebook.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)