

**ACCORD RELATIF LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME VARIABLE  
COLLECTIVE (PVCO)  
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE**

Entre,

D'une part,

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77,  
avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Christine FAUSSAT,  
Directrice du Développement Social,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT,

Richard MIRAUX

La CFE-CGC,

Jean-Jacques ROUËTNE

La CGT,

Nicolas NICHTER

*Miraux*

Il a été convenu ce qui suit :

## Sommaire

Sommaire .....	2
Préambule .....	3
ARTICLE 1 – Objet de la Prime Variable Collective (PVCO) .....	4
ARTICLE 2 – Critères d'éligibilité .....	4
ARTICLE 3 – Modalités de calcul .....	4
ARTICLE 4 – Modalités de versement.....	5
ARTICLE 5 – Mesures spécifiques.....	5
5.1 Salariés Mensuels de la société ex-TLCD.....	5
5.2 Salariés Mensuels de niveau 5.3 de la société ex-TED .....	5
ARTICLE 6 - Dispositions finales.....	6
Article 6.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	6
Article 6.2 – Révision .....	6
Article 6.3 – Dénonciation .....	6
Article 6.4 - Formalités de dépôt et de publicité .....	7

GP  
JJP  
AN

## Préambule

A l'issue d'un processus social réalisé en 2017, le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en FRANCE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cela s'est traduit au sein de la GBU Avionique par le regroupement des sociétés Thales Avionics SAS, Thales Electron Devices SAS, Thales Training & Simulation SAS et Thales Avionics LCD SAS. Ces entités sont désormais regroupées au sein d'une même structure juridique, à savoir la société THALES AVS FRANCE SAS.

Un accord Groupe relatif à l'organisation des négociations liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe Thales en France a été signé le 23 octobre 2017. Cet accord a prévu que les négociations relatives à certaines thématiques seraient traitées au niveau des Sociétés issues des fusions. Il en va notamment ainsi de l'harmonisation des systèmes de prime variable auxquels sont éligibles une partie des salariés Mensuels.

Par le présent accord, les parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait à un dispositif de prime variable applicable aux salariés Mensuels au sein des anciennes sociétés citées ci-dessus et constituant désormais la société THALES AVS FRANCE SAS, et ce afin de permettre à l'ensemble des salariés faisant partie de ladite société de bénéficier de règles identiques en la matière. C'est dans ce contexte et après avoir dressé un état des lieux des règles applicables et appliquées au sein des différentes sociétés que les parties au présent accord se sont réunies afin d'arrêter les règles destinées à s'appliquer au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS.

En conséquence, les règles prévues par le présent accord se substituent à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs en vigueur au sein des sociétés absorbées et de la société absorbante, ainsi qu'aux pratiques ou usages et engagements unilatéraux ayant trait au même objet dès son entrée en vigueur.

## ARTICLE 1 – Objet de la Prime Variable Collective (PVCO)

---

Afin d'assurer une homogénéité de traitement au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS, il est institué une prime variable collective unique à l'ensemble des salariés Mensuels selon les conditions et modalités décrites dans le présent accord.

## ARTICLE 2 – Critères d'éligibilité

---

Sont éligibles au bénéfice de cette prime variable collective unique, les salariés :

- mensuels des niveaux 1.1 à 5.3 selon la classification de la Métallurgie ;
- liés par un contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- justifiant d'une présence effective d'au moins 3 mois consécutifs sur l'année de référence (année civile).

En cas d'année incomplète sur la période de référence et sous réserve du respect des conditions détaillées dans le présent article, le montant de la prime variable collective est calculé au prorata du temps de présence effectif (ou assimilé) sur l'année de référence.

Les salariés à temps partiel sont considérés comme des salariés à temps plein au regard de la condition relative à la durée de présence effective.

## ARTICLE 3 – Modalités de calcul

---

La prime variable collective est calculée sur la base de critères économiques.

A ce titre, pour l'année 2019, les critères économiques suivants sont retenus :

- EBIT THALES AVS FRANCE ;
- GMOI% THALES AVS FRANCE ;
- OI THALES AVS FRANCE ;
- OCF THALES AVS FRANCE.

Chaque critère a un poids équivalent.

Pour chaque indicateur économique, l'atteinte peut varier de 0 à 150 % en fonction de la performance par rapport au budget. L'atteinte est de 100 % quand le résultat est en ligne avec le budget.

Le montant cible pour un niveau d'atteinte à 100 % des 4 indicateurs économiques est fixé à 510 euros étant précisé que le montant pourra varier de 0 euro à 765 euros.

Le montant cible est revalorisé chaque année selon le budget de la politique salariale (AG + AI, hors mesures spécifiques).

Un point sur la prime variable collective sera réalisé au moment du bilan de la politique salariale.

LF  
JJP  
AN

## ARTICLE 4 – Modalités de versement

---

Le versement de la prime variable collective intervient sur le bulletin de paie du mois de mars de l'année N au titre de l'année N-1.

En conséquence, le premier versement sera réalisé en mars 2020 au titre de l'année 2019.

## ARTICLE 5 – Mesures spécifiques

---

Ces mesures visent à répondre aux situations spécifiques existantes au sein des sociétés ex-TED et ex-TLCD.

### 5.1 Salariés Mensuels de la société ex-TLCD

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la société ex-TLCD prévoyait la mise en place d'un bonus sur performance (BSP) au travers d'un accord annuel conclu avec les organisations syndicales au titre de l'année considérée.

Afin de tenir compte de cette situation, il est convenu par le présent accord une intégration dans le salaire brut de base pour les salariés Mensuels de l'établissement de Moirans LCD de la société THALES AVS FRANCE SAS, actifs à la date de signature du présent accord et liés par un contrat à durée indéterminée avec la société THALES AVS FRANCE SAS.

Le montant de cette intégration correspond au différentiel entre le montant moyen du BSP versé au cours des 5 dernières années (2014, 2015, 2016, 2017, 2018) et le montant moyen de la PVCO versée au cours des 5 dernières années (2014, 2015, 2016, 2017, 2018) aux salariés de la société ex-TAV. Sur la base de ce calcul, le montant annuel brut est fixé à 350 euros, soit une intégration dans le salaire mensuel de base de 30 euros.

Cette intégration sera effectuée avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et interviendra sur les bulletins de paie des salariés concernés dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord. Une information sera réalisée auprès de chaque salarié concerné.

### 5.2 Salariés Mensuels de niveau 5.3 de la société ex-TED

Les salariés Mensuels des établissements de la société ex-TED (Moirans RAD, Thonon-les-Bains et Vélizy) de niveau 5.3 selon la classification de la convention collective de la Métallurgie en vigueur à la date de signature de l'accord bénéficient d'une rémunération variable dont le taux cible est fixé à 8% du salaire annuel de base.

En considération de cette situation, il est convenu une intégration dans le salaire mensuel de base pour les salariés Mensuels actifs :

- de niveau 5.3 selon la classification de la convention collective de la Métallurgie ayant perçu une rémunération variable au titre de l'exercice 2018 versée en 2019 ou éligible au versement de celle-ci ;
- et liés par un contrat de travail à durée indéterminée avec la société THALES AVS FRANCE SAS.

Ces conditions sont appréciées à la date de signature du présent accord.

Le montant de cette intégration correspond à la moyenne du montant de la rémunération variable réellement perçue au cours des 5 dernières années au plus (exercice 2018 versé en

2019 – exercice 2017 versé en 2018 – exercice 2016 versé en 2017 – exercice 2015 versé en 2016 – exercice 2014 versé en 2015). De ce montant moyen, il sera déduit la prime variable collective correspondant au montant cible pour un niveau d'atteinte à 100 % des 4 indicateurs économiques, soit 510 euros. Le montant calculé est ensuite divisé par 13 et constituera le montant à intégrer dans le salaire mensuel de base des salariés concernés.

Les salariés de niveau 5.3 à la date de signature du présent accord n'ayant pas perçu de rémunération variable (promotion ou embauche) bénéficieront d'une intégration égale au taux cible de la rémunération variable de laquelle il sera déduit la prime variable collective dans les mêmes conditions que visées ci-dessus.

Cette intégration sera effectuée avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et interviendra sur les bulletins de paie des salariés concernés dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord. Une information sera réalisée auprès de chaque salarié concerné par la remise d'un courrier.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il est mis fin de plein droit au dispositif de rémunération variable visé par le présent article.

Par conséquent, l'ensemble des salariés Mensuels de niveau 5.3 des établissements de la société ex-TED (Moirans RAD, Thonon-les-Bains, Vélizy) bénéficieront exclusivement de la prime variable collective telle qu'elle est définie dans le présent accord.

Dans le cadre du départ d'un salarié pour quelque motif que ce soit, la détermination de la rémunération servant aux calculs des indemnités selon la nature du départ ne pourra donner lieu à la prise en compte du cumul de la rémunération variable perçue en 2019 et de l'intégration dans le salaire mensuel de base rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019 visée au présent article. Ainsi, il conviendra de retenir la formule la plus favorable.

Dans l'hypothèse où, dans les 5 ans à compter de la date de signature du présent accord, il serait envisagé la mise en place d'une part variable dans la structure de rémunération des salariés Mensuels au sein du Groupe et/ou de la Société, les parties conviennent de se réunir pour en définir les modalités d'application auprès des salariés visés au présent article.

## **ARTICLE 6 - Dispositions finales**

---

### **Article 6.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

### **Article 6.2 – Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de révision.

### **Article 6.3 – Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.  
La dénonciation s'exercera dans les conditions légales en vigueur.

AN  
AM  
JJP

**Article 6.4 - Formalités de dépôt et de publicité**

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS FRANCE,

- en un exemplaire informatique à la Direccte via la plateforme « téléaccords »,
- en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le 10/09/2019

Pour la Direction de THALES AVS FRANCE  
La Directrice du Développement Social  
Christine FAUSSAT



Pour la CFDT,  
Madame/Monsieur,

Richard MIRAUX



Pour la CFE-CGC,  
Madame/Monsieur...

Jean-Jacques POÛETRE



Pour la CGT,  
Madame/Monsieur...

Nicolas NICHTER



