

**PROCES-VERBAL DE DESACCORD  
SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2022  
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE**

Dans le cadre de la négociation sur la rémunération effective et le temps de travail en vertu des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, plusieurs réunions consacrées au volet « politique salariale » ont été programmées les :

- 28 Janvier 2022,
- 3 février 2022,
- 10 février 2022
- 17 février 2022,
- 24 février 2022,
- 1<sup>er</sup> mars 2022,
- 15 mars 2022.

Lors de la réunion du 3 Février 2022, après avoir partagé la note de cadrage de la politique salariale pour 2022 définie par le Groupe, la Direction de la société THALES AVS FRANCE a informé les organisations syndicales de sa volonté de positionner le budget de politique salariale pour l'année 2022 à 3,5% plus un budget spécifique égalité professionnelle de 0,15%, malgré le contexte de crise persistant impactant toujours l'activité de la société. Elle a rappelé que conformément à la note de cadrage du Groupe le budget s'appliquerait pour l'année 2022 au 1<sup>er</sup> Juillet 2022 sans effet rétroactif.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société THALES AVIS France a fait part de son profond désaccord quant au budget alloué et au calendrier d'application, et a refusé de participer aux différentes réunions de négociations sur les salaires ainsi qu'à l'ensemble des réunions avec les instances tant au niveau société qu'au niveau établissements.

Face au désaccord et afin de tenir compte des revendications de la plateforme syndicale, la Direction a adressé une ultime proposition en faisant notamment évoluer le calendrier général d'application du budget d'augmentation et a proposé des aménagements quant aux modalités d'application des diverses mesures d'application de la politique salariale (sélectivité modérée, montant minimum d'augmentation individuelle...).

Cependant, ces dernières propositions n'ont pas permis de trouver le compromis nécessaire pour lever les oppositions et les actions engagées par les organisations syndicales pour faire valoir leurs revendications et, en conséquence, pour finaliser la négociation au sein de la société.

Aussi, malgré ces avancées et face au refus persistant des organisations syndicales représentatives de la société THALES AVS France de participer aux réunions de négociations, la Direction de THALES AVS France a, par courrier du 9 Mars, informé les délégués syndicaux centraux qu'elle décidait de mettre en œuvre unilatéralement la politique salariale 2022 dans les conditions définies par la note de cadrage du Groupe et selon les modalités de mise en œuvre arrêtées unilatéralement.

Les modalités de mise en œuvre de la politique salariale 2022 sont ainsi arrêtées unilatéralement et précisées dans le présent procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord a donc été établi conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail afin de consigner, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures qui seront appliquées unilatéralement.

Il est arrêté ce qui suit :

CF

## CHAPITRE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les mesures arrêtées ci-après s'appliquent à l'ensemble du personnel des établissements de la société THALES AVS FRANCE inscrit et actif au 31 décembre 2021 au sein de la Société THALES AVS France, et à la date de mise en œuvre de la politique salariale (1<sup>er</sup> avril 2022).

### ARTICLE 2 – PERSONNEL MENSUEL

*(Hors contrat de professionnalisation et d'apprentissage)*

Pour le personnel Mensuel, il est accordé un budget global de 3,50% (hors budget égalité professionnelle) de la masse salariale de la population concernée, dont la décomposition est définie au présent article.

Ces mesures sont mises en œuvre au 1<sup>er</sup> avril 2022 sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### 1. Augmentation salariale - hors promotion

Pour le personnel Mensuel, le salaire de base sera augmenté de 1,75 % au titre de l'augmentation générale et de 1,45 % au titre de l'augmentation individuelle.

L'application de l'augmentation générale devra tenir compte d'un « talon » fixé à 47€ par mois.

Lors de l'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1,5 % du salaire de base.

Par ailleurs, la Direction s'engage à appliquer une politique modérée de sélectivité au travers d'un taux de 12% maximum.

#### 2. Budget promotions

Un budget spécifique de 0,30 % de la masse salariale est prévu pour accompagner les promotions.

#### 3. Allocation annuelle

Au titre de l'année 2022, le montant de l'allocation annuelle ne pourra pas être inférieur à 2.450 € bruts (sur la base d'un temps plein).

#### 4. Prime Variable Collective (PVCO)

Une prime variable collective est versée aux salariés éligibles par application de l'accord relatif à la mise en place d'une prime variable collective au sein de la société THALES AVS FRANCE en date du 10 septembre 2019.

A titre d'information, pour l'année 2021 et au regard des résultats économiques et financiers de la société TAVS France, le montant de la prime est de 749 € bruts.

Cette prime a été versée sur la paie du mois de mars 2022.

CF

### **ARTICLE 3 – PERSONNEL INGENIEUR ET CADRE (Hors contrat de professionnalisation)**

---

Pour le Personnel Ingénieur et Cadre, il est retenu un budget global de 3,50 % (hors budget égalité professionnelle) de la masse salariale de la population concernée, dont la décomposition est définie au présent article.

Ces mesures sont mises en œuvre au 1<sup>er</sup> avril 2022, sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **1. Augmentation salariale - hors promotion**

Pour le Personnel Ingénieur et Cadre, un budget de 3,20 % de la masse salariale de la population concernée est alloué au titre des augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles qui seront attribuées ne pourront être inférieures à 2 % du salaire de base.

Par ailleurs, la Direction s'engage à appliquer une politique modérée de sélectivité au travers d'un taux de 12% maximum.

#### **2. Budget promotions**

Un budget spécifique de 0,30% de la masse salariale est prévu afin d'accompagner les évolutions professionnelles.

### **ARTICLE 4 – PERSONNEL EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION**

---

Compte tenu de leur statut, les salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) sont soumis à un régime spécifique en matière de rémunération. Toutefois, en complément des règles prévues pour le calcul de leur rémunération, ils bénéficieront :

- De l'augmentation générale prévue pour le personnel Mensuel (hors talon le cas échéant) ;
- De l'allocation annuelle dont le montant ne pourra être inférieur à 1.300 € bruts.

Pour rappel, les salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage ne sont pas éligibles à la PVCO.

### **ARTICLE 5 – BUDGET SPECIFIQUE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

Un budget spécifique de 0,05% de la masse salariale sera dédié aux actions en faveur de l'égalité de rémunération femmes/hommes, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, afin de corriger les éventuelles disparités qui pourraient subsister.

Par ailleurs, un budget annuel spécifique de 0,10% de la masse salariale sera dédié en faveur de la promotion des Femmes, afin de poursuivre l'accompagnement voire de corriger le phénomène dit de « plafond de verre ».

Ces budgets spécifiques seront mis en œuvre en juin 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022. Ils pourront également être utilisés pour la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation pour le soutien au développement professionnel des femmes.

CF

La part de ces budgets qui n'aurait pas été consommée sera allouée aux promotions et aux éventuels réajustements des salariés mensuels et cadres.

## **ARTICLE 6 – AUTRES MESURES**

---

### **1. Salaire minimum hiérarchique conventionnel**

La régularisation du salaire de base au salaire minimum conventionnel sera réalisée avant l'application de la politique salariale avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En complément, pour l'année 2022, dans le cadre de l'application de la politique salariale, la Direction veillera à ce que la rémunération se situe au moins au niveau des salaires minimum hiérarchiques conventionnels de la métallurgie en vigueur au titre de 2022 majoré de 3% (« +3% »), sous réserve de justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le niveau de classification et de la bonne tenue du poste.

- Pour les salariés Mensuels niveaux I à V, le salaire (salaire de base x 13 incluant l'allocation annuelle correspondant à un mois d'appointements de base bruts – hors prime d'ancienneté) se situera au-dessus des Taux Annuels Garantis (TGA) de la Convention Collective de la Métallurgie Région parisienne base 35 heures, rapporté à l'horaire annuel moyen de chaque établissement, en vigueur pour 2022 correspondant à la classification +3 % ;
- Pour les salariés Ingénieurs et Cadres, le salaire de base (salaire de base x 12 – hors rémunération variable) se situera au-dessus des minima conventionnels en vigueur en 2022 correspondant à la classification + 3 %.

### **2. Examen de la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis au moins 2 ans**

Une attention particulière sera portée à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis au moins 2 ans.

### **3. Congé maternité, congé d'adoption et congé parental**

Le salarié(e) dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certain(e)s salarié(e)s ont une partie de rémunération sous forme variable.

Le salarié(e) en congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le dispositif de Rémunération Variable.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié(e) sera appréciée sur la seule période d'activité.

CF

## CHAPITRE 2 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les Organisations Syndicales représentatives ont présenté leurs revendications (cf. documents en annexe du présent procès-verbal).

## CHAPITRE 3 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

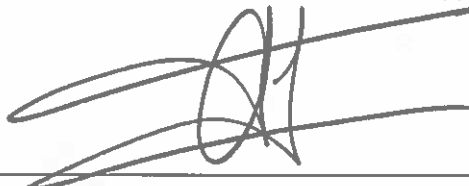
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent procès-verbal de désaccord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

Il sera également déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) via la plateforme téléaccords.

Enfin, un exemplaire du présent procès-verbal sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Mérignac en 5 exemplaires, le ... 27/04/2021 ...

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



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société  
THALES AVS FRANCE SAS

CFDT

CFE-CGC

CGT





## 2022, PAS DE NAO SÉRIEUSE SANS L'INTERVENTION DES SALARIÉS

Le 8 février 2022



**Inflation, politique salariale 2021 misérable, dividendes versées aux actionnaires, autant de bonnes raisons de se mobiliser en 2022**

NOTRE ANALYSE CGT

Selon l'INSEE, l'IPC (Indice des Prix à la Consommation, un indice qui permet d'évaluer l'inflation) est de 2,8%<sup>1</sup> pour 2021 alors que l'IPC Eurostat l'évalue à 3,4%<sup>2</sup> pour la France. Du jamais vu depuis quelques décennies.

Pendant ce temps, nos actionnaires ont continué à prélever leurs dîmes sur notre travail en 2020 et 2021 malgré la crise COVID. Pendant que nous perdons la rétroactivité, eux gagnent leurs oboles par avance.

En 2021, la politique salariale du Groupe s'est traduite par des budgets plafonnés à 1,5% au grand maximum, et encore sur une demi-année, avec un impact de cette non-rétroactivité sur le long terme.

Le groupe Thales est en très bonne santé financièrement et peut se permettre une politique salariale à la hauteur des compétences, de la productivité, de l'engagement du collectif de travail, de l'augmentation des qualifications de toutes et tous, celles et ceux que la direction appelle ses collaborateurs et collaboratrices. Mais pour le moment, elle fait le choix de privilégier les dividendes et un résultat net (EBIT) à plus de 10% malgré les voix de plus en plus nombreuses dans la société civile pour réclamer une meilleure répartition de la richesse créée. Pour le moment, car tant que le collectif n'aura pas fait de démonstration de force, ne se mobilisera pas collectivement, elle continuera à nous mépriser.



NOTE DE CADRAGE

### Note de cadrage Groupe de la politique salariale 2022

Cette note de cadrage est issue de discussions au niveau Groupe et la CGT a déjà pesé sur celle-ci mais on est encore loin, très loin du compte :

- **Politique salariale** : elle est fixée à 3,5% (AG + AI + Promo, hors budget spécifique égalité H/F) Mais sans garantie que cela s'applique dans toutes les sociétés. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé ce budget à 4% minimum hors autres budgets. Au niveau CGT nous revendiquons des augmentations générales pour tous les salariés mensuels comme ingénieurs et cadres.
- **Rétroactivité** : retour à une rétroactivité en janvier à partir de 2024 mais par étapes. En 2022, rétroactivité au 1<sup>er</sup> juillet, 2023 rétroactivité au 1<sup>er</sup> mars. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier dès 2022. Il n'a fallu qu'un claquement de doigt pour reporter à juillet en 2021, un autre claquement de doigt doit pouvoir la ramener au 1<sup>er</sup> janvier dès 2022.
- **Augmentation individuelle** : pas d'AI inférieur à 1,5%. L'intersyndicale a fixé l'AI minimale à 2%.
- **Salaires conventionnels** : aucun salaire en dessous du minimum conventionnel. Un comble que de devoir préciser un droit légal. Pour rappel, l'intersyndicale a fixé les minimas salariaux à +3% au-dessus du salaire conventionnel. Il est nécessaire de préciser que les minimas conventionnels des mensuels sont très bas et que 3% ne correspond à aucune réalité dans le groupe Thales à l'inverse des IC.

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6036846>

<sup>2</sup> <https://www.global-rates.com/fr/statistiques-economiques/inflation/indice-des-prix-a-la-consommation/ipch/france.aspx>

CF



## Négociations salariales 2022, nos propositions

La plateforme revendicative intersyndicale se concentre sur quelques points majeurs sous la forme de minima. Elle doit donc être associée à des revendications plus larges, plus précises et potentiellement plus ambitieuses.

C'est pourquoi la CGT AVS convie les salarié-e-s d'AVS à entrer dans le débat, en prenant la parole. Faites-vous entendre, soyez acteur/actrice et source de propositions. Ensemble, construisons nos revendications, que nous porterons auprès des directions, à travers vos représentant-e-s, lors des négociations.

Sans votre mobilisation et implication pour peser dans le rapport de forces, le résultat ne pourra qu'être décevant.

Pour cela, La CGT vous soumet quelques repères revendicatifs, afin de construire ensemble nos revendications :

- Retour immédiat de la rétroactivité à janvier chaque année
- Une AG pour tout le monde de 150€ brut, assortie d'enveloppes dédiées aux promos et rattrapages promo 2021 pour les mensuel-le-s et d'une enveloppe AI/promo de 2% pour les IC.
- Talon à 2600€ pour le 13<sup>ème</sup> mois.
- Aucun salaire inférieur à la CC +5% pour les IC et à la CC +10% pour les mensuel-le-s.
- L'intégration de la part variable des ingénieur-e-s et cadres dans le salaire de base.
- Uniformisation de la prime de transport dans AVS sur la base des indemnités kilométriques.
- Rattrapage salarial immédiat pour les établissements qui sont en dessous du salaire moyen dans la société : Vendôme et Moirans LCD. C'est une revendication que nous avons dès la fusion avec un engagement de la direction de régler ces disparités sous 3 ans.
- Analyse de la progression de carrière des femmes sur une période d'au moins 10 ans par un cabinet d'expertise choisi par les organisations syndicales.
- Analyse de la progression de carrière des salarié-e-s à temps partiel sur une période d'au moins 10 ans par un cabinet d'experts choisi par les organisations syndicales.
- Extension de la politique salariale AVS sur la communauté de travail (gardiennage, ménage, etc.).
- Accord sur la carrière de la catégorie technicienne.
- La prise en charge par Thales de la journée dite de « solidarité » (lundi de Pentecôte).



La politique salariale doit permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous et toutes mais également de reconnaître les qualifications des salarié-e-s et permettre leur évolution de carrière. Pour cela il faut qu'elle soit ambitieuse pour toutes celles et ceux qui créent la richesse : nous. Pour plus de justice salariale, un meilleur partage de ces richesses, et des gains de productivité réalisés à la fois par les salarié-e-s Thales et tous nos sous-traitants, est nécessaire.

Quand tous les voyants sont au vert, que les dividendes ne cessent de croître, que l'inflation galope, nous pouvons demander une politique salariale de haut niveau sans risque d'accidents de trésorerie dans les sociétés du Groupe.



## Ne pouvons-nous pas être au moins aussi ambitieux que les actionnaires ?

Les syndicats CGT THALES AVS

Contacts : [pascal.delouche@thalesgroup.com](mailto:pascal.delouche@thalesgroup.com), [dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com](mailto:dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com), [nicolas.michel@fr.thalesgroup.com](mailto:nicolas.michel@fr.thalesgroup.com), [pierre-franck.mire@thalesgroup.com](mailto:pierre-franck.mire@thalesgroup.com), [guillaume.smietanski@fr.thalesgroup.com](mailto:guillaume.smietanski@fr.thalesgroup.com)