

**Systèmes d'information et communications
sécurisés**

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

ACCORD SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2023

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 Céline ARNOUX-MORTESSAGNE, 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
M. David BABEN
M. Frédéric JANIK

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

Mme Sophie ALBICINI
M. Mickaël BEZIER
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

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

D'autre part.

AW *CP* *SA*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs pour la Société Thales SIX GTS France – Année 2023 a été engagée lors d'une première réunion tenue le 29 novembre 2022 par la présentation des éléments de statistiques salariales 2022, prolongée le 7 décembre d'une deuxième réunion consacrée au partage de la note de cadrage Groupe, d'une part, et des revendications syndicales, d'autre part.

Lors d'une troisième réunion tenue le 21 décembre 2022, la Direction de la société a partagé ses premières propositions en matière de politique salariale pour 2023. Dans ce cadre, elle a proposé de fixer un budget différencié tenant compte de la position occupée au sein de la classification conventionnelle, et ainsi soutenir plus particulièrement, au regard du contexte économique, les salaires les moins élevés de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que la négociation s'est poursuivie au cours de quatre nouvelles réunions les 9, 16, 18 et 20 janvier 2023, au cours desquelles la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la Société ont partagé leurs positions respectives et sont parvenues à l'issue de ces échanges à un accord dans les termes suivants, fixant de manière concertée les mesures salariales pour l'année 2023.

ARTICLE 1 - MESURES SUR LES SALAIRES EFFECTIFS POUR L'ANNEE 2023 :

Sont fixées, au titre de l'année 2023, les mesures salariales suivantes :

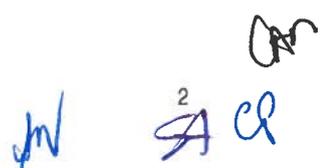
1.1 - Personnel Mensuel :

Les Parties sont convenues d'accompagner de façon plus particulièrement soutenue les salariés de la catégorie Mensuel et ont fixé, dans ce cadre, un budget global d'augmentations de 6%, se décomposant comme suit :

- Pour l'ensemble du personnel **Mensuel** :
 - Application d'une augmentation générale de 3,2% des salaires de base avec le bénéfice d'un talon de 95 euros bruts.
 - Fixation d'un budget de 2,8% de la masse salariale des salaires de base de ces personnels pour l'attribution d'augmentations individuelles.

Ces mesures seront appliquées sur la paie du mois de mars 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

En outre, l'ensemble des salariés Mensuels ayant plus de trois mois d'ancienneté bénéficiera d'une allocation annuelle – telle que prévue par l'article 18 de l'accord sur les dispositions sociales du Groupe Thales du 13 juin 2022 – dont le montant ne sera pas inférieur à 2.600 euros brut (pour une durée de travail effectif à temps plein). Il est précisé que cette mesure de plancher n'est pas applicable aux contrats d'alternance.



Le montant de l'allocation annuelle des alternants remplissant les mêmes conditions d'éligibilité ne sera pas inférieur à 1.300 euros brut.

En outre, afin de mieux associer le personnel Mensuel non forfaitaire¹ aux résultats économiques de l'entreprise, il est décidé de maintenir, au titre de l'exercice 2023, une Prime Variable Collective sur Objectifs (PVCO), dans les conditions décrites ci-après.

Les modalités de versement de la PVCO reposent, pour mémoire sur les principes suivants :

- Indicateurs GBU et Groupe retenus :
 - Les 4 indicateurs de la GBU SIX (poids identique pour chaque indicateur) : résultat d'exploitation (EBIT), trésorerie (OCF), prises de commandes (PC), marge brute sur prises de commande (MB/PC)
 - L'application du multiplicateur Groupe qui, en fonction des résultats du Groupe, impacte de +/-20 % les résultats de la PVCO
- Conditions d'éligibilité :
 - Etre mensuel (non forfaitaire) en CDI à la fin de l'année de référence,
 - Etre présent au moins 6 mois au cours de l'année de référence,
 - Etre présent ou inscrit à l'effectif au moment du versement de la prime (soit le 31 mars 2024).

Les montants cibles de la PVCO 2023 versée en 2024 seront donc les suivants :

- Pour les mensuels de niveaux I à V1 : un montant cible de 620 € brut avec une variabilité de 0 à 930 € brut,
- Pour les mensuels de niveaux V2 et V3 : un montant cible de 770 € brut avec une variabilité de 0 à 1.155 € brut.

1.2 – Personnel Ingénieur & Cadre² :

Afin de reconnaître l'investissement du personnel Ingénieur et Cadre, tout en tenant compte des niveaux de salaire selon la position occupée au sein de la classification de la Convention collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, il est convenu entre les Parties de fixer un budget des augmentations individuelles pour cette catégorie, se répartissant comme suit :

- Salariés en Position 1 : 5,9% ;
- Salariés en Position 2 : 5,8% ;
- Salariés en Position 3A : 5,6% ;
- Salariés en Position 3B : 5,5% ;
- Salariés en Positions 3C : 5%³ ;

¹ Pour le personnel Mensuel forfaitaire de niveau V2 à V3, il est rappelé qu'il leur est attribué une rémunération variable avec un taux cible de 7 %.

² Le présent accord vise à définir la politique salariale au titre de l'année 2023. Indépendamment de cet accord, les Ingénieurs et Cadres bénéficient d'une rémunération variable, conformément au Plan de Rémunération Variable Groupe.

³ Il est rappelé que le personnel occupant un poste NR 11 ayant opté pour le bénéfice d'un véhicule de fonction ou d'une allocation voiture à compter de l'année 2023 n'est pas éligible à la politique salariale au titre de l'année 2023. Les salaires des salariés ayant fait ce choix ne sont en conséquence pas pris en compte dans la masse salariale de référence pour l'application des mesures issues du présent accord.

étant précisé qu'en cas d'augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 2,5%.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes des échanges, la Direction a indiqué qu'elle aurait, compte tenu de la situation exceptionnelle en 2023, une attention particulière en termes de sélectivité, afin que celle-ci soit modérée.

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 0,15% des salaires de base de la Société Thales SIX GTS France sera attribué notamment pour le financement des actions de sensibilisation et de formation et pour l'accompagnement à la promotion de femmes.

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 sur la paie de juin 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

- **1.3.2 Prise en charge exceptionnelle des frais d'abonnement à un mode de transport collectif en 2023 :**

A titre de mesure complémentaire et exceptionnelle, la Direction prendra en charge pour l'année 2023, à hauteur de 75% de son montant, l'abonnement à un mode de transport public collectif souscrit par un salarié dans le cadre de ses trajets résidence habituelle /lieu de travail.

Cette mesure sera appliquée au plus tard sur la paie du mois de mars 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

1.4 – Budget Global

Compte tenu de l'ensemble de ces mesures, la Direction de Thales SIX GTS France et les trois organisations syndicales représentatives sont convenues pour 2023 d'un budget global de 5,7 %, mis en œuvre sur la paie du mois de mars 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

S'y ajoute le budget spécifique de 0,15% relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en œuvre sur la paie du mois de juin 2023, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 2 – SUIVI DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD :

La Direction accepte de réaliser un pré-bilan, au 1^{er} juillet 2023, du déploiement de la politique salariale 2023 (hors mesures Egalité Femmes / Hommes) au cours du mois de juillet 2023. Ce pré-bilan sera présenté par la Direction aux organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Thales SIX GTS France.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES :

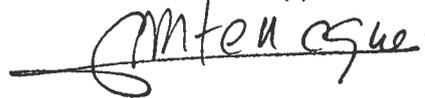
Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt et est conclu pour une durée déterminée d'un an au titre de l'année 2023.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires 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 ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers en 6 (six) exemplaires originaux, le 24.10.2023.

Pour la **Direction de la Société Thales SIX GTS France**

Céline ARNOUX-MORTESSAGNE
Directrice du Développement Social



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la Société

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
M. David BABEN
M. Frédéric JANIK



Le syndicat CFE-CGC, représenté par

Mme Sophie ALBICINI
M. Mickaël BEZIER
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX



Le syndicat CFTC, représenté par

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

