

**PROCES-VERBAL DE DESACCORD**  
**SUR LES MESURES SALARIALES**  
**APPLICABLES AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES NUMERIQUES**  
**S.A.S**  
**AU TITRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, la Direction avait fixé 5 réunions les jeudi 8 décembre 2022, mercredi 21 décembre 2022, jeudi 5 janvier 2023, jeudi 12 février 2023, et mardi 17 janvier 2023 pour engager la négociation en vue d'arrêter la politique salariale 2023 au sein de la société Thales Services Numériques.

Les parties n'ayant pas trouvé d'accord, il est proposé le PV de désaccord suivant.

**1. L'organisation du temps de travail pour l'année 2023 :**

Les parties ont convenu de distinguer les négociations sur la rémunération de celles sur le temps de travail, ces dernières faisant l'objet d'un procès-verbal spécifique.

**2. Négociation des mesures salariales pour l'année 2023 :**

Le présent article vise à rappeler l'évolution des discussions au titre des Négociations Annuelles Obligatoires dont l'aboutissement et les mesures applicables sont définies à l'article 3 du présent procès-verbal.

**2.1 Réunion du 8 décembre 2022**

Au cours de la première réunion de négociation du 8 décembre 2022, la Direction de la Société THALES Services Numériques SAS a présenté la note de cadrage du Groupe, un bilan de la politique salariale 2022, un bilan de la situation économie et des perspectives 2023, ainsi que le calendrier prévisionnel de négociation.

**2.2 Réunion du 21 décembre 2022**

Par l'intermédiaire de tracts, les Organisations Syndicales représentatives ont fait part de leurs revendications :

**Pour la CFDT**

Budget d'augmentation de 10 % avec la répartition suivante :

**Mensuels**

Salaire moyen de 2956 € => 14,01 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

AG : 3,5 % (Plancher d'AG de 100€) + AI 10,51%

**IC1**

Salaire moyen de 3186 € => 13 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

AG 3,25 % (Plancher d'AG de 100€) + AI 9,75 %

DF

ML

CP

## IC2

Salaire moyen de 3950 € => 10,48 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

AG 2,60 % (Plancher d'AG de 100€) + AI 7,88 %

## IC3.A

Salaire moyen de 5357 € => 7,73 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

## IC3.B

Salaire moyen de 7037 € => 5,88 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

## IC3.C

Salaire moyen de 10 153 € => 4,08 % (= 414,13 € pour le salaire moyen de la catégorie)

## PPV : Compense le passé

Calcul de la perte des mensuels, IC1, et IC2 entre leur taux d'augmentation 2021 et une inflation à 6,1 %... => 800 €

Demande :

- 600 euros (< 50000 euros)
- 10 actions gratuites touchables dans 5 ans pour tous les salariés hors LTI & MTI

## Pouvoir d'achat

- PPV
- Hausse des TR : 10 euros (60/40)
- RIE : prise en charge de l'augmentation négociée par le groupe sur la part patronale
- Relèvement des IK et des IDS et Relèvement de la prise en charge du coût de l'abonnement aux transports publics de 50 à 75%
- Application des plafonds Groupe pour les déplacements

## Pour la CGT

En terme de rattrapage des années précédentes :

- L'application, pour tous les salariés du Groupe et donc ceux de TSN, de la décision de justice condamnant 8 sociétés, dont TSN, et ordonnant le rétablissement de la rétroactivité au 1er janvier pour les politiques salariales de 2021 et 2022 ;
- Un rattrapage de la politique salariale 2022, sous la forme d'une Augmentation Générale, pour toutes et tous, immédiate, de 2%.

En terme de mesures salariales pour 2023 :

Pour tenir compte de l'augmentation des qualifications et de l'expérience de toutes et tous, et compenser l'inflation réelle qui pèse plus sur les salariés ayant les plus petits revenus :

- Une Augmentation Générale pour tous, Mensuels comme Ingénieurs et Cadres, sous forme de somme fixe correspondant à 8,5% du salaire moyen de la société.

Par ailleurs, un budget d'Augmentations Individuelles permettant d'assurer les promotions et évolutions de carrières, de 2 % minimum.

## Pour la CFE CGC

Un budget d'augmentation de 12%

- 6 % pour supporter l'inflation 2022
- 1,6 % pour les jeunes (politique de rétention)
- 0,15 % pour l'égalité professionnelle,
- 4,25 % pour valoriser votre travail exprimé au travers des bons résultats de TSN

A minima sur la base du budget présenté par la Direction, une autre répartition :

- Mensuels : 5,5%
- Cadre – 33 ans : 6,1%
- Cadre 2 : 5,5%
- Cadre 3A : 3%
- Cadre 3B : 2,1%
- Cadre 3C : 1,4%

## **Pour la CFTC**

### Mensuels :

- Augmentation générale AG = 6%,
- Augmentation Individuelle AI = 6%

### Ingénieurs et Cadres :

- Augmentation individuelle AI=12% avec plancher de 6% pour TOUS les salariés ACTIFS (hors salariés démissionnaires).
- Alternance (Apprentissage et Professionnalisation) / Stagiaires :
- Augmentation générale AG = 12% avec un treizième mois plancher de 1460€

**PPV** : La CFTC considère que l'attribution d'une PPV à une partie des salariés peut être néfaste à la bonne entente des salariés et n'est pas représentatif du travail collaboratif et que La valeur travail doit être partagée par TOUS

### Restauration :

- Ticket restaurant à 11€ (au plus haut de la part employeur) avec participation employeur TSN : 6,50€(montant URSAAF au 01/01/2023). Augmenter la participation aux RIE sites Thales Services Numériques (Hélios, Labège, Eisenhower...) et autres
- RIE Thales (TAS, LAS, AVS ...). Augmenter la participation aux RIE des sites clients.

### Télétravail

Indemnité du télétravail portée à 2,88€ (revalorisation de l'URSAAF au 01/01/2023).  
Attribution de tickets restaurants pour les salariés en télétravail.

### Mesures générales

Un budget en matière de plafond de verre en faveur de la promotion des Femmes de 0,1%

- Un budget en faveur de l'égalité Femmes/Hommes de 0,05% et l'application en totalité du budget prévu pour l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes
- L'indexation des salaires sur le Minimum Conventionnel +3%
- Le rattachement des parts variables pour l'ensemble des positions II (LR8)

D

M

CP

## 2.4 Propositions Directions

De façon synthétique, la société Thales Services Numériques a expliqué que le contexte économique pouvait se caractériser de la façon suivante : Une bonne croissance organique de nos prises de commandes et de notre chiffre d'affaires alignée avec notre plan stratégique mais une rentabilité attendue en dessous des attentes ; De forts enjeux de compétitivité liés à l'augmentation de nos coûts (énergie notamment) et à notre capacité à les répercuter à nos clients ; De fortes imprévisibilités dues à l'inflation et à la crise énergétique.

La politique salariale proposée pour 2023 a pour ambition de prendre en compte les tensions inflationnistes qui pèsent sur chacun des salariés de l'entreprise, de récompenser leur engagement sur l'année 2022, tout en adressant nos contraintes économiques et budgétaires qui s'imposent dans un tel contexte de manière à sécuriser notre croissance dans un environnement toujours plus concurrentiel.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, la Direction de Thales Services Numériques a présenté aux Organisations Syndicales, mercredi 21 décembre 2022, les premières propositions de politique salariale suivantes.

### **Un budget global de 4,65%.**

#### **Pour les salariés Mensuels :**

- **Pour les salariés de moins de 33 ans : un budget de 5% décomposé comme suit:**
  - ✓ 4,4% de budget d'augmentation dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril : dont 1,9% d'AI + promotion et 2,5% d'AG
  - ✓ 0,6% de budget jeune dans le cadre des notifications de fiches de position de mi-année
- **Pour les salariés de 33 ans et plus :**
  - ✓ 4,4% de budget d'augmentation dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril: dont 1,9% d'AI + promotion et 2,5% d'AG

#### **Pour les salariés Ingénieurs et Cadres :**

- **Pour les salariés de moins de 33 ans : un budget de 5% décomposé comme suit:**
  - ✓ 4,4% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
  - ✓ 0,6% de budget jeune dans le cadre des notifications de fiches de position de mi-année
- **Pour les salariés de 33 ans et plus position 2, 3.A et 3.B:**
  - ✓ 4,4% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
- **Pour les salariés position 3.C :**
  - ✓ 4,3% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril

#### **Un budget spécifique égalité professionnelle de 0,1% de lutte contre le plafond de verre et de 0,05% destiné à corriger les éventuelles disparités salariales entre les femmes et les hommes**

Dans le cadre des réunions des jeudi 5 janvier 2023, jeudi 12 février 2023, et mardi 17 janvier 2023, la réunion a fait évoluer ses propositions au cours des négociations. Les parties n'ayant pas trouvé d'accord, la Direction a arrêté les mesures suivantes relatives à la politique salariale pour l'année 2023.

### **3. Mesures salariales pour l'année 2023 :**

**Budget global de 5,05% décomposé comme suit :**

#### **Pour les salariés Mensuels :**

- **Pour les salariés de moins de 33 ans : un budget de 5,8% décomposé comme suit:**
  - ✓ 5,2% de budget d'augmentation dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril : dont 2,2% d'AI + promotion et 3% d'AG avec un talon de 80€/mois
  - ✓ 0,6% de budget jeune dans le cadre des notifications de fiches de position de mi-année
- **Pour les salariés de 33 ans et plus :**
  - ✓ 5,2% de budget d'augmentation dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril: dont 2,2% d'AI + promotion et 3% d'AG avec un talon de 80€/mois

#### **Pour les salariés Ingénieurs et Cadres :**

- **Pour les salariés de moins de 33 ans : un budget de 5,4% décomposé comme suit:**
  - ✓ 4,8% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
  - ✓ 0,6% de budget jeune dans le cadre des notifications de fiches de position de mi-année
- **Pour les salariés de 33 ans et plus position 2, 3.A :**
  - ✓ 4,8% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
- **Pour les salariés position 3.B:**
  - ✓ 4,7% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
- **Pour les salariés position 3.C :**
  - ✓ 4,4% de budget d'AI + promotion dans le cadre des notifications de fiches de position d'avril
- **Pour tous les Ingénieurs et Cadres :** une AI minimale de 2,5% en cas d'augmentation

**Un budget spécifique égalité professionnelle de 0,1% de lutte contre le plafond de verre et de 0,05% destiné à corriger les éventuelles disparités salariales entre les femmes et les hommes**

La politique salariale 2023 sera prise en compte sur la paie de mars 2023 avec effet au 1er janvier 2023, le budget jeune sera pris en compte sur la paie de juillet 2023 à effet 1er juillet 2023.

Les présentes propositions de mesures de politique salariale sont calculées sur la base de la masse salariale (salaire de base) de chacune des catégories concernées.

### **3. Dispositions finales :**

Compte tenu de l'absence d'accord sur ces principes, les présentes propositions de l'article 3 font l'objet d'un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en dernier lieu les propositions respectives des parties et les mesures que la Direction de THALES Services Numériques entend appliquer unilatéralement en application de l'article L.2242-4 du Code du travail.

Les parties conviennent que la signature du présent procès-verbal de désaccord marque la fin des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2023 et fera l'objet d'une publication sur le site intranet et extranet de la Société.

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

Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent PV d'accord sera déposé, à la diligence de la Société Thales Services Numérique SAS :

- En un exemplaire informatique à la DREETS via la plateforme « téléaccords »,
- En un exemplaire original au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent PV de désaccord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne sous un format rendu anonyme.

Fait à Vélizy, en 8 exemplaires originaux, le 24 janvier 2023

Pour la Société Thales Services Numériques S.A.S, représentée par Jérôme GICQUEAU, Responsable du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société

- la CFDT représentée par :

M. Cyril TEYSSIER  
M. Michel LAURENS  
Mme Nathalie DURPOIX  
Mme Marie-Agnès GEOFFROY  
M. Fabrice ROBILLARD

- la CFE-CGC représentée par :

M. Samuel BRUNEL  
Mme Christine DEBARGE  
M. Guillaume CARRIERE  
M. Christian MADEC  
M. Eric PARIS

- la CGT représentée par :

M. Stéphane MERIODEAU  
M. Philippe NICODEMO  
M. Pierre HENNIQUE  
M. Hervé ROUSSEL  
Mme Françoise MACE

-la CFTC représentée par :

Mme Claudine PERALDO  
M. Franck PEGOT  
M. Gérald COMPOINT  
M. Patrick BOINEAU  
Mme Emmanuelle SPERY