
PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

Des négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2022

SOMMAIRE

1 – Préambule

2 – Politique salariale 2022 proposée le 7 mars 2022 par la Direction

3 – Principales revendications de l'Intersyndicale Groupe

4 – Résolutions de fin de conflit – Propositions de la Direction

5 – Dispositions finales

1 – Préambule

La Direction de Thales a recherché et proposé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2022 des mesures et un calendrier de mise en œuvre permettant de prendre en compte les revendications exprimées malgré un environnement toujours incertain au regard notamment aujourd'hui du conflit Russie/Ukraine.

Malheureusement, fort est de constater que les propositions formulées par la Direction en matière de politique salariale n'ont pas permis de trouver les mesures adaptées pour lever les oppositions et les actions engagées par les organisations syndicales représentatives du Personnel pour faire valoir leurs revendications.

Face à cette situation, et prenant en compte notamment les dernières propositions intersyndicales Groupe formulées dans le document « Protocole de sortie de crise » remis le 24 mars 2022, la Direction de Thales, souhaitant une issue rapide à ce conflit et renouer le dialogue social permettant de retrouver un fonctionnement normal des principales instances représentatives du Personnel et poursuivre les négociations en cours et à venir, propose d'apporter des évolutions à la politique salariale 2022.

Ainsi, les parties se sont rapprochées et sont convenues de ce qui suit pour mettre un terme au conflit collectif qui a débuté le 27 janvier 2022 et qui visait, par l'intersyndicale Groupe, à modifier le calendrier de mise en œuvre de la politique salariale, ainsi que le budget alloué.

2 - Politique salariale 2022 proposée le 7 mars 2022 par la Direction

CALENDRIER GENERAL 2022

- Pour 2022 : **Politique salariale mise en œuvre sur la paye d'avril 2022, sans effet rétroactif. Mesures égalité Femmes/Hommes appliquée sur la paye de juin avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2022.**
- Pour 2023 : **Politique salariale sur la paye de mars 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.**

MESURES DE SELECTIVITE

Une attention toute particulière sera portée sur cette année 2022 afin que la politique de sélectivité soit modérée et représente ainsi à ce titre un taux de 12 % maximum, permettant ainsi à la grande majorité des salariés d'être éligible à la politique salariale qui serait mise en œuvre en avril 2022.

BUDGET

- **Un budget identique aux catégories Mensuels et Ingénieurs & Cadres fixé à 3,5 %.**
- Pour la catégorie professionnelle des Mensuels, le budget consacré aux augmentations générales s'appliquera sans distinction de classification et ne sera pas inférieur au budget consacré aux augmentations individuelles qui ne pourront être, elles-mêmes, inférieures à 1,5 %.
- Pour la catégorie professionnelle des Ingénieurs & Cadres, le budget de 3,5 % sera alloué au titre des augmentations individuelles. Ces augmentations ne pourront être inférieures à 2 %.
- Un plancher 13^{ème} mois pour les alternants qui sera défini par chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe.
- La régularisation du salaire de base au salaire minimum hiérarchique sera réalisée si nécessaire dès sa publication, sauf modalités plus favorables applicables dans les sociétés, et prendra effet au 1^{er} janvier 2022.
- **Budget Egalité Femmes/Hommes de 0,15 %.**
- **Autres mesures proposées :** Selon les dispositifs en vigueur dans les sociétés relevant du périmètre du Groupe : mise en place de primes variables sur objectifs à destination du Personnel mensuel, de talons minimums dans le cadre des augmentations générales garantissant aux plus bas salaires une augmentation

générale et permettant d'accompagner l'évolution du pouvoir d'achat et bonifier ainsi le budget total alloué pour cette catégorie.

3 - Principales revendications de l'Intersyndicale Groupe

Revendications initiales du 18 janvier 2022

- Budget minimum de 4 % (hors budgets spécifiques)
- Une rétroactivité au 1^{er} janvier
- Indexation des salaires sur Minimum Conventionnel + 3 %
- Aucune augmentation individuelle inférieure à 2 %

Alternatives de sortie de crise du 24 mars 2022

1- Retour à une politique salariale appliquée au 1er janvier 2022

La mise en place d'une politique salariale 2021 décalée au 1er juillet de l'année en lieu et place du 1er janvier s'expliquait par une situation de crise sanitaire exceptionnelle très impactant pour le déroulement des affaires dans certains secteurs d'activité du Groupe. A situation exceptionnelle mesures exceptionnelles et donc, au-delà de ce décalage, une politique salariale réduite à 1,5% avec une très forte sélectivité et cela avec la résignation des salariés du Groupe. Soulignons toutefois que des mouvements de protestation ont eu lieu dans certains sites à la suite de ces mesures. Aujourd'hui, sur la base des excellents résultats du Groupe affichés depuis le 3 mars 2022, nous constatons que nous sommes dans une conjoncture bien différente, et que la continuation même partielle de ces mesures ne se justifie plus. Donc à ce titre nous demandons un retour au calendrier en usage pour l'application de la politique salariale 2022.

2- Revalorisation du budget de la politique salariale 2022

Dans une volonté de compromis et d'avancée vers la direction, l'intersyndicale Groupe propose d'appliquer dans un premier temps une politique salariale 2022 de 3,5%, à laquelle s'ajoutent les budgets spécifiques égalité femmes/hommes de 0,15%, et ce dans toutes les sociétés du Groupe en France. En complément, un effort supplémentaire est demandé à la Direction sous la forme d'un budget spécifique conjoncturel significatif afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés ainsi que l'attractivité du Groupe pour les talents. Dans le même objectif, nous vous demandons l'analyse effective afin d'arriver à la mise en place d'une indexation des salaires liée à l'inflation au regard de la situation économique nationale et internationale et de son impact sur les salariés du Groupe.

3- Garantir que la revalorisation des minimums conventionnels soit réalisée sans impact sur le budget de la politique salariale 2022

De façon à ne pas amputer le budget de la politique salariale et comme annoncé plusieurs fois par la Direction via les notes de cadrages des politiques salariales des années précédentes, nous demandons à ce que l'intégralité des mesures de revalorisation des minimas conventionnels soit en dehors du budget de la politique salariale 2022 et cela pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles.

4- Suppression des mesures coercitives de la Direction associée aux mouvements

Dans un soucis d'apaisement et de retour à un climat social serein au sein des entreprises, l'ensemble des organisations syndicales représentatives demandent :

- Le paiement de l'intégralité des jours et heures de grèves retirés du salaire des salariés, dans toutes les sociétés
- Le déblocage des notes de frais de certains salariés effectués en mesure de répression,
- L'arrêt de l'ensemble des mesures à l'encontre des salariés résultants des actions menées.

4 - Résolutions de fin de conflit - Propositions Direction

- **Budget politique salariale 2022** : au budget de politique salariale fixé à 3,5 % et au budget égalité Femmes/Hommes de 0,15 %, un budget spécifique complémentaire de 0,3 % applicable sur la paye de mai 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2022 sera proposé selon des modalités qui seront définies entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives du Personnel au niveau de chaque société.
- **Mesure bas salaires (hors alternants)** : pour les salariés dont la rémunération mensuelle de base est inférieure ou égale à 2 400 € bruts l'augmentation totale (AG talon compris + AI) ne sera pas inférieure à 4 %. Cette mesure est distincte du budget politique salariale 2022 et fera l'objet, en fin d'année, d'un bilan statistique.
- **Revalorisation des minimas conventionnels** : la mise à niveau des minimas conventionnels 2022 tels qu'ils résultent de l'accord de la métallurgie du 18 mars 2022 (hors majorations éventuelles) sera réalisée sans impact sur le budget de politique salariale 2022.
- **Autres mesures** : dans un souci de retrouver un climat social apaisé et un dialogue social responsable et de qualité :
 - o Prise en compte à hauteur de 50 % des heures de grève par récupération en temps
 - o Déblocage des notes de frais des salariés concernés (sous réserve que les déplacements effectués n'avaient pas pour objet la manifestation organisée devant la tour Carpe Diem le 10 mars 2022 et la manifestation organisée sur le site d'Elancourt le 5 avril 2022)
 - o Engagement de ne prendre aucune mesure individuelle suite aux actions menées dans le cadre du conflit.
 - o Dans le cadre du calendrier 2023 fixé par la note de cadrage du 7 mars 2022, la Direction engagera la discussion concernant les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dès le mois de novembre 2022.

5 – Dispositions finales

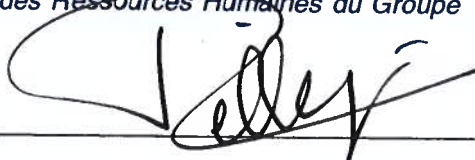
Par ces dernières mesures proposées par la Direction, les Organisations syndicales représentatives du Personnel au niveau du Groupe s'engagent à lever toutes les actions de mobilisations engagées, permettant ainsi de mettre un terme à ce conflit et de retrouver le dialogue social nécessaire et indispensable pour un climat social apaisé.

Ainsi, les parties renouvellent, par ce protocole d'accord, l'importance du dialogue et de la négociation comme préalable à la résolution du conflit.




Fait à Paris-la-Défense, le 11 avril 2022

Pour la Société THALES

Clément de VILLEPIN, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs centraux :

CFDT Anthony PERROCHEAU 	CFE-CGC Marc CRUCIANI 	CFTC Véronique MICHAUT 	CGT Gregory LEWANDOWSKI
--	--	--	-----------------------------------