

**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 2024**

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 4 réunions les 14 novembre 2023, 13 décembre 2023, 20 décembre 2023 et 9 janvier 2024, pour engager la négociation en vue d'arrêter la politique salariale 2024 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 2024 :

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 2024 :

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 14 novembre 2023

Au cours de la première réunion de négociation du 14 novembre 2023, la Direction de la Société THALES Services Numériques SAS a présenté la note de cadrage du Groupe, un bilan de la politique salariale 2023, un bilan de la situation économie et des perspectives 2024, ainsi que le calendrier prévisionnel de négociation.

2.2 Réunion du 13 décembre 2023

Par l'intermédiaire de tracts et lors de la réunion de négociation, les Organisations Syndicales représentatives ont fait part de leurs revendications :

Pour la CFDT

- Un budget d'augmentation entre 6 à 8 % en différenciant en fonction du LR.
- Mesures pouvoirs d'achats avec :
 - La revalorisation des tickets restaurants
 - La revalorisation des indemnités de site
 - L'augmentation de la prise en charge employeur de l'entrée au RIE
 - La revalorisation des frais de transport et éventuellement prise en charge de

l'abonnement des vélos à 100% dans le cadre de la mobilité durable

- La suppression du budget jeune

Pour la CGT

- L'indexation automatique et pérenne des salaires sur l'augmentation du SMIC, dans le but d'éviter le tassement des salaires par rapport aux salaires minimum.
- Une Augmentation Générale pour toutes et tous, mensuels, ingénieurs et cadres sous forme d'une somme fixe de 450€ mensuels.
- Un budget d'Augmentations Individuelles de 2% minimum, permettant d'assurer les promotions et évolutions de carrières
- Une majoration de 10% sur les (nouveaux) salaires minimums conventionnels.
- L'intégration des Parts Variables dans le salaire de base, sur la base de la moyenne des années précédentes.
- Le calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire de base et non plus sur le minimum hiérarchique.

Pour la CFE CGC

- Un budget d'augmentation global de 6,45% réparti comme suit :
 - 2,8% augmentation générale / augmentation individuelle pour supporter l'inflation 2023 :
 - Ingénieur / Cadre 1 : 7%
 - Cadre 2 : 6,3%
 - 3A : 5%
 - 3B : 4%
 - 3C : 3%
 - Un budget jeune de 0,5%
 - Un budget pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 0,15%
 - 3% pour valoriser le travail des collaborateurs exprimé au regard des bons résultats de la société.
- Des mesures pouvoirs d'achats qui ne doivent pas être pris sur le budget NAO avec notamment :
 - La revalorisation des tickets restaurants à hauteur de l'inflation
 - La revalorisation des indemnités de site
 - La participation abonnement transport et vélo
 - La mise en place du forfait mobilité durable

Pour la CFTC

Pour les salariés Mensuels :

- Budget promotion : un budget dédié aux promotions de 1% du budget des « Mensuels » (hors Polsal)
- Un budget de 5% décomposé comme suit:
 - 2,9% de budget d'augmentation générale (AG) avec un talon de 90€/mois
 - 2% de budget d'augmentation individuelle (AI)

- Un budget spécifique égalité professionnelle de 0,1% de lutte contre le plafond de verre et destiné à corriger les éventuelles disparités salariales entre les femmes et les hommes
- Pas de budget jeune
- Un plancher 13e mois de 1300€ pour les alternants

Pour les IC

Un budget de 5% décomposé comme suit:

- Un budget spécifique égalité professionnelle de 0,1% de lutte contre le plafond de verre
- Pas de budget jeune
- Pour les salariés NR7, NR8, NR9 : 4,9% de budget d'AI avec un plancher de 2% si AI
- Pour les salariés NR10 : 3,9% de budget d'AI avec un plancher de 2% si AI
- Pour les salariés NR11 : 2,9% de budget d'AI

Ticket restaurant à 13€ avec participation employeur à 6,91€ (montant URSAAF)

Indemnité télétravail portée au plafond URSSAF soit 2,60€

Attribution de tickets restaurants pour les salariés en télétravail

Un calendrier de raliement des parts variables pour l'ensemble des LR8

A l'unanimité, les organisations syndicales ont refusé de traiter des mesures sur le pouvoir d'achat dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et ont souhaité reporter ces discussions à la fin de la période.

2.4 Propositions Directions

De façon synthétique le contexte économique de la société Thales Services Numériques peut 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 profitabilité attendue en dessous des attentes
- De forts enjeux de compétitivité liés à l'augmentation de nos coûts dans un contexte très concurrentiel dans lequel les directions des achats de nos clients nous imposent une pression très forte sur nos prix
- Un marché toujours en croissance mais sous pression des instabilités tant géopolitiques qu'économiques

La politique salariale proposée pour 2024 a pour ambition de prendre en compte les enjeux de pouvoir d'achat, de récompenser l'engagement de nos salariés sur l'année 2023, tout en adressant nos contraintes économiques et budgétaires qui s'imposent dans un tel contexte de manière à sécuriser notre activité 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 13 décembre 2023, les premières propositions de politique salariale suivantes.

- Un budget global de 2,9%
- Un budget jeune pour les salariés de -33 ans
- Pour les salariés Mensuels :

- Une répartition Augmentation Générale / Augmentation Individuelle à déterminer
- Un talon d'augmentation
- Pour les apprentis, un 13^e mois plancher
- Un budget spécifique égalité professionnelle de 0,1% de lutte contre le plafond de verre et afin de corriger les éventuelles disparités salariales entre les femmes et les hommes
- Des thématiques complémentaires à négocier pour augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs :
 - Un régime unique d'indemnité de site et mesures connexes
 - Des mesures pouvoir d'achats
 - La mise en place du forfait mobilité durable

3. Mesures salariales pour l'année 2024 :

Suite à la réunion tenue le 9 janvier 2024, la Direction a arrêté les mesures suivantes relatives à la politique salariale pour l'année 2024 :

Budget global de 3,1% décomposé comme suit :

		AUGMENTATION GENERALE	AUGMENTATION INDIVIDUELLE
MENSUELS	Niveau I à V3	1,8%, talon de 50€ brut (Paie de mars)	1,4% dont promotions (Paie de mars)
INGENIEURS & CADRES		<i>LR7, LR8, LR9</i>	Budget de 2,95% dont promotions (Paie de mars)
		<i>Salariés de moins de 33 ans (toutes catégories)</i>	Budget de 0,1% complémentaire (Paie de juillet)
		<i>LR10, LR11</i>	Budget de 2,85% dont promotions (Paie de mars)
Budget spécifique de 0,15% consacré à l'égalité professionnelle femmes/hommes			

Pour les alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), est prévu un treizième mois plancher de 1300 euros bruts pour les alternants.

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.

Une attention toute particulière sera portée afin que le taux de sélectivité maximum soit de de 12 % maximum sur la population éligible.

3. Dispositions finales :

Compte tenu de l'absence d'accord sur ces principes, les présentes propositions 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 2024 et fera l'objet d'une publication sur le site intranet et extranet de la Société.

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 Services Numériques S.A.S et déposé par la Direction des Ressources Humaines, sous forme électronique sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy-Villacoublay en 8 exemplaires originaux, le 17 janvier 2024.

Pour la Société THALES SERVICES NUMERIQUES SAS, représentée par **Monsieur Jérôme GICQUEAU**, Responsable du Développement Social de la Société THALES Services Numériques SAS, dûment mandaté à cet effet.

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
Mme Pierre HENNIQUE
M. Hervé ROUSSEL
Mme Françoise MACE

-la CFTC représentée par : Mme Claudine PERALDO
M. Franck PEGOT
M. Gérald COMPOINT
M. Patrick BOINEAU

