

PRIME DE PARTAGE DES PROFITS 2013 AU TITRE DE L'EXERCICE 2012
PROCES-VERBAL DE DESACCORD

La loi du 28 juillet 2011 a institué une prime de partage des profits bénéficiant aux salariés de sociétés au sein desquelles les dividendes par action sont, au titre d'une année, en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes des deux années précédentes.

Dans ce cadre, le Groupe a engagé des négociations afin de fixer le montant et les conditions de versement de la prime de partage des profits octroyée en 2013 au titre de l'exercice 2012.

La direction du Groupe a proposé, au cours de cette réunion de négociation, le versement d'une prime d'un montant uniforme de 200 euros (avant précompte CSGG/CRDS) par salarié ayant été inscrit à l'effectif de l'une des entreprises relevant du périmètre du Groupe pendant une durée de trois mois consécutifs minimum au cours de l'exercice 2012.

Au cours de cette négociation, la direction du Groupe a précisé que cette prime de 200 euros (avant précompte CSGG/CRDS) par salarié serait versée en juillet 2013 au titre de l'exercice 2012. Cette prime ne sera pas proratisée pour les salariés à temps partiel.

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont refusé cette proposition faisant valoir qu'elle était insuffisante au regard des résultats du Groupe et ont formulé les propositions suivantes :

Pour la CFDT

La CFDT fait remarquer que la distribution de participation et d'intéressement a connu son maximum en 2009 avec un cumul de 67 M€. Depuis, ce montant ne cesse de décroître pour atteindre son plus bas cette année à environ 40 M€.

La CFDT fait trois propositions à l'annonce de la direction d'une distribution de 200€ / personne. Les deux premières reprennent celles formulées l'an passé, la troisième venant en complément.

1 - Equité de rémunération du capital et du travail

Pour réaliser l'activité du Groupe, le capital apporte environ 7700 M€ (202 328 000 actions à environ 38 €). Le travail investi (réalisé) par les salariés du Groupe est environ la moitié du chiffre d'affaires : 6500 M€.

On peut considérer, en simplifiant, que la part France, sur la base des effectifs, représente la moitié soit 3250 M€ d'investissement en travail. Donc, pour comparer des éléments « comparables », on réduit de moitié l'apport « France » en capital soit 3850 M€.

Les 3 250 M€ d'investissement en travail ont été rémunérés cette année (participation + intéressement) à hauteur de 40 M€. Les 3850 M€ d'apport capital perçoivent une rémunération (dividende) de 89 M€ (202 328 000 x 0,88 € / 2).

La différence est de 49 M€ au détriment du travail. Il convient donc de rétablir l'équité, la justice, en redistribuant cette somme ce qui revient à **environ 1 400 €** par personne (49 M€ / 35000 salariés France).

VM JCC

SC 1/3

2 - Rendre au travail ce qui appartient au travail

Le cumul des sommes écartées par le mécanisme $P+I \leq 4\%$ MS au titre de l'intéressement, et donc non distribué aux salariés pour 2012, représente de l'ordre de 8 M€. On rend cette somme aux salariés ce qui représente un montant **d'environ 230 €** chacun.

La CFDT précise qu'elle privilégie la première solution.

3. - En favorisant la constitution d'un complément de retraite

Compléter l'une ou l'autre des mesures par la mise en place d'un « abondement spécifique » pour le placement, total ou partiel, de cette prime sur le PERCO.

Pour la CFE-CGC

Dans l'esprit de la loi du 28 juillet 2011, la CFE-CGC demande que soit versée une prime minimum de 1 000 euros pour l'ensemble des salariés sans proratisation pour les temps partiels et sans condition d'ancienneté, et demande l'ouverture d'une négociation sur un projet d'accord à durée indéterminée concernant la prime de partage des profits.

Pour la CFTC

La CFTC confirme sa demande de versement d'une prime forfaitaire de 1 200 euros sans condition d'ancienneté et sans proratisation pour les temps partiels et précise que cette demande est justifiée par les efforts des salariés de Thales qui ont contribué aux résultats du Groupe. La CFTC considère que les propositions de la Direction sont un affront fait aux salariés de Thales. On pouvait espérer qu'avec le changement de gouvernance, l'apaisement du dialogue social, les bons résultats de THALES...la direction aurait un peu plus de considération pour ses salariés. Il aurait été logique que l'augmentation de cette prime soit au moins corrélée à celle du dividende servi aux actionnaires soit 17% et non pas identique à celle de 2011, c'est à dire 200 €, desquels il faudra déduire la CSG et la CRDS soit 184 € au total.

La CFTC a demandé un abondement exceptionnel qui aurait pu en partie compenser, mais n'a pas été accepté par la Direction

Pour la CGT

Les effets d'annonce en matière de pouvoir d'achats ne sauraient constituer une politique de rémunération qui doit être établie sur le rapport investissement en capital/salaire, l'équilibre en faveur de ce dernier se devant d'être rétabli durablement après des décennies de captation des fruits des activités économiques par le capital notamment au moyen de sa financiarisation.

L'annonce faite en 2011 par l'ancien président de la république de l'attribution d'une prime de 1000 € à tous les salariés "dans les entreprises qui font des bénéfices", a conduit à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 (financement rectificatif de la sécurité sociale). Celle-ci, assez peu contraignante, détermine malgré tout l'obligation pour les entreprises qui ont accru le coût du capital (c'est à dire augmenté les montants des dividendes versés) à négocier des modalités d'application de cette mesure.

Thales se trouve dans le champs de ces entreprises. Elle a donc la possibilité de verser une prime de 1000 €, exigence de la CGT et des salariés du groupe."

Concernant les salariés à temps partiel, nous avons soutenu la demande de la CGC pour qu'ils bénéficient d'une prime non-proratisée et que les salariés intérimaires bénéficient eux-aussi de cette prime.

VH
JD 2/3
SC

Au terme du processus de négociation et dans la mesure où aucune solution concertée n'a pu faire l'objet d'une entente entre les négociateurs, ces derniers ont convenu de dresser le présent procès-verbal de désaccord.

La direction du groupe s'est donc engagée, de manière unilatérale, à verser aux salariés ayant été inscrit à l'effectif de l'une des entreprises relevant du périmètre du Groupe pendant une durée de trois mois au cours de l'exercice 2012 la somme de 200 euros (avant précompte CSGG/CRDS).

Cette prime, exonérée de cotisations sociales, mais assujettie à la CSG / CRDS, au forfait social et à l'impôt revenu sera versée à l'ensemble des salariés avec leur rémunération afférente au mois de juillet 2013.

Fait à Neuilly/Seine, le 24 juin 2013

Pour la société THALES représentée par Pierre GROISY,
VP, Ressources Humaines, Relations sociales et Protection sociale France – Coordination
Ressources Humaines France, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordinateurs
syndicaux centraux

Pour la CFDT
Monsieur Didier GLADIEU

Pour la CFE-CGC
Monsieur José CALZADO

Pour la CFTC
Madame Véronique MICHAUT

Pour la CGT
Monsieur Laurent TROMBINI