

**PRIME DE PARTAGE DES PROFITS 2014 AU TITRE DE L'EXERCICE 2013
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 2014 au titre de l'exercice 2013.

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 bruts (avant précompte CSGG/CRDS) par salarié figurant à l'effectif inscrit de l'une des entreprises relevant du périmètre du Groupe pendant une durée de 3 mois consécutifs minimum au cours de l'exercice 2013.

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 2014 au titre de l'exercice 2013. Cette prime ne fera l'objet d'aucune proratisation.

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont refusé cette proposition faisant valoir que le montant était insuffisant au regard des résultats du Groupe et ont formulé les propositions suivantes :

Pour la CFDT

Pour cette négociation, la CFDT a pointé cinq éléments à prendre en considération cette année :

- *L'augmentation de 27% sur un an du dividende, mais aussi de 124 % en 4 ans (de 0,50 € à 1,12 €).*
- *L'augmentation de 29% du cours de l'action entre mai 2013 et fin avril 2014.*
- *Une politique salariale de 2,5% dans le Groupe.*
- *La «croissance nulle» de la prime de partage des profits depuis sa création (200€ en 2012 et en 2013).*
- *Et enfin, l'effondrement de la participation mutualisée : 15 M€ cette année soit une baisse de 35% par rapport à 2013, alors que les résultats 2014 sont meilleurs. En chute continue depuis 2010 (51 M€ soit moins 70%).*

La CFDT a revendiqué une prime de partage juste et « éthique », augmentée à l'identique de celle des dividendes des actionnaires et intégrant « l'économie » de l'ordre de 10 M€ réalisée par la direction grâce au changement des règles fiscales portant sur le calcul de la Participation.

Pour la CFDT, si la direction continue d'augmenter les dividendes (+27% en 2014), sans augmenter la prime donnée en regard aux salariés, elle donne un signe qui n'est pas le bon. Ainsi dans le Groupe Thales, le capital l'emporte sur le travail.

LT
Jc 1/4
VH

Pour la CFE-CGC

La CFE-CGC considère que les profits dégagés par un groupe industriel doivent permettre, à parts égales, de rémunérer l'actionnaire, de financer l'investissement, et de valoriser les compétences de salariés. A ce titre, l'intéressement, la participation et la prime de partage des profits se doivent d'être d'un niveau voisin des dividendes versés (soit environ 33%), en complément aux autres éléments de rémunération.

La CFE-CGC considère en complément que l'impact de la décision du Conseil d'Etat sur les CIR (Crédits d'Impôt Recherche) a entraîné une baisse significative du montant de la Participation, et que la Direction a ainsi la disponibilité financière de « valoriser les talents » des salariés, terme utilisé dans la Lettre aux actionnaires où le Président Jean-Bernard LEVY annonce l'augmentation de 27 % du dividende en 2013 (soit 44 % en 2 ans).

La CFE-CGC prend acte que la Direction reconnaît que le montant global des primes de participation, d'intéressement et de partage des profits – si cette dernière ne devait pas être substantiellement revalorisée cette année – ne représenterait plus que 8 % du résultat.

La CFE-CGC revendique en conséquence que la prime de partage des profits au titre de l'exercice 2013 corresponde à un montant moyen de 2000 € brut par salarié.

Pour la CFTC

La CFTC confirme sa demande de versement d'une prime forfaitaire de 1 200 euros sans aucune proratisation 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 encore une fois un affront fait aux salariés de Thales.

Comment parler de partage des profits avec une prime de 200€, desquels il faudra déduire la CSG et la CRDS soit 184 € au total ?

Il aurait été logique et éthique que l'augmentation de cette prime soit au moins corrélée à celle du dividende servi aux actionnaires, soit 27% et non pas identique à celles de 2012 et de 2011 !

La CFTC souhaitait une prime exemplaire, qui puisse en particulier compenser la baisse significative de la réserve de participation due à l'exclusion du CIR de l'assiette.

La CFTC demande également que les proratisations qui ont été pratiquées indûment l'an passé soient corrigées pour tout salarié qui en fera la demande à la direction de son entreprise. La direction du groupe doit donc transmettre et faire appliquer ces consignes.

LT

2/4

SC

DL
JM

Pour la CGT

Cette année encore, Thales se trouve dans le champ de ces entreprises qui doivent négocier la prime de partage de profit. Les accords d'intéressement, de participation ou prime partage de profit ne sauraient constituer une politique de rémunération. L'équilibre en faveur des salaires doit être rétabli durablement après des décennies de captation des fruits des activités économiques par le capital notamment au moyen de sa financiarisation.

Les indicateurs économiques de 2013 sont tous au vert, Comme l'indique les comptes de résultats. Cette prime partage de profit devrait permettre de limiter les choix effectués avant tout pour servir les intérêts des « marchés » financiers et le strabisme en direction des actionnaires, pour limiter le coût du capital.

Le montant de la prime partage de profit de 200 € brut que vous proposez ne compense même pas la perte mécanique de la participation lié aux nouvelles règles fiscales en particuliers sur le Crédit Impôts Recherche. Elle ne compense pas la perte de pouvoir d'achat lié à la suppression de l'exonération fiscale de la participation employeur des contrats de santé obligatoire. Cette prime n'est même pas augmentée des 27% qui ont été octroyé aux actionnaires.

Thales a la possibilité de verser une prime de 1000 €, exigence de la CGT et des salariés du groupe.

Nous notons que la prime ne sera proratisée pour aucun salarié y compris les salariés en alternance, contrats de professionnalisation, etc., le seul critère étant une présence de 6 mois dans le Groupe. Nous demandons que les intérimaires bénéficient eux-aussi de cette prime.

Nous demandons également que les sociétés qui rentrent dans le champ d'application soient clairement identifiées. En l'absence de cette information les salariés de TGFL ont été exclus les 2 précédentes années alors que leur société rentre dans le périmètre de THALES.

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 2013 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 2014 et ne fera l'objet d'aucune proratisation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant Groupe sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

LT

3/4 VM
SC

De plus, un exemplaire de cet avenant sera transmis à l'inspection du Travail.

Fait à Neuilly/Seine, le 7 juillet 2014

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

**Périmètre du Groupe au 31/05/2014
Par Société et Etablissement**

Société	Acronyme	Etablissement
Gerac	GERAC	Le Barp
Geris Consultant	GERIS	Meudon
Thales Seso	SESO	Aix en Provence
Thales Safare Pons	SAFAREPONS	Aubagne Sophia
T D A Armements	TDA	La Ferté
Thales Underwater Systems	TUS	Brest Sophia
Thales Electrical Motors	TAEM	Conflans
Thales Electrical Systems	TAES	Chatou Méru
Thales Alenia Space	TAS	Cannes Toulouse
Thales Angénieux	TASA ou TAGX	St Héand
Thales Avionique	TAV	La Brelandière Châtelleraut Le Haillan Meudon Toulouse Valence Vendôme
Thales Cryogénie	CRYO	Toulouse
Thales Communications & Security	TCS	Bretigny Brive Cholet Gennevilliers Lambersart Laval Velizy
Thales Electron Devices	TED	Moirans Thonon Velizy
Thales Géodis Freight & Logistics	TGFL	Malakoff
Thales Global Services	TGS	Meudon
Thales International	THINT	Neuilly
Thales Insurance & risk management	TIRM	Neuilly
Thales Avionique LCD	TAV LCD	Moirans
Thales Microelectronics	TMI	Etelles
Thales Optronique	TOSA	Elancourt
Thales Air Systems	TR6	Fleury Limours Rungis Ymare
Thales Raytheon Systems	TRS	Massy
Trixell	TRIXELL	Moirans
Thales Services	TS	Velizy
Thales Systèmes Aéroportés	TSA	Brest Elancourt Pessac
Thales Université	TU	Jouy
Thales	TH. SA	Neuilly Palaiseau
Thales Training & Simulation	TTS	Cergy
United Monolithic Semiconductors	UMS	Villebon sur Yvette
SYSGO SAS	SYSGO	Le Pecq

LT

SC



VM
