

Calendrier des réunions de la NAO 2012 :

Le 11 janvier 2012 : présentation du bilan NAO 2011,

Le 26 janvier 2012 échanges des revendications des OS et premières propositions direction,

Le 2 et 8 février 2012 : tentatives de rapprochement...

Les premières réunions analysent la politique salariale menée en 2011. Ce document est consultable auprès de vos délégués CFDT.

Sur le temps de travail :

La CFDT a signé les 2 accords sur les jours de fermeture (RTT employeur) et la conversion de la moitié du 13^{ème} mois en congés

Sur les salaires :

Cette négociation s'engage dans un contexte nouveau et difficile. TT&S est redevenue une société à établissement unique ; certaines statistiques étant précédemment données au niveau Thales Services sont donc difficilement comparables.

Technologia, dans la présentation de son enquête à Cergy, soulignait « *une reconnaissance jugée insuffisante par les salariés au regard de leur investissement* »

- 50% des répondants estiment ne pas recevoir le respect qu'ils méritent
- 79% que leur salaire n'est pas satisfaisant
- 77% que leurs perspectives de promotion sont faibles.

➔ **La direction sera-t-elle capable de répondre à ces attentes ?**

➔ En 5 ans, le pouvoir d'achat moyen des salariés TT&S a stagné !

Le tableau ci-dessous présente le salaire mensuel moyen et les effectifs par catégorie tirés de « l'état 630 », document fourni par la direction tous les ans.

Ces salaires sont présentés hors prime d'ancienneté des mensuels et hors part variable des cadres.

	INFLATION	Ouv		Adm		tech		I&C	
2007	108	13	2127	53	2364	111	2421	346	4566
2011	114	8	2320	33	2575	77	2629	343	4793
	8,2%	-38,46%	9,07%	-37,74%	8,93%	-30,63%	8,59%	-0,87%	4,97%

Source : http://france-inflation.com/calculateur_inflation.php

➔ **Dans sa présentation des paramètres de la rémunération** de chaque salarié, la direction liste salaire de base, rémunération variable, participation/intéressement, retraite, assurance santé (tous éléments faisant l'objet d'information) et actions gratuites. Or, la direction n'a jamais voulu communiquer les critères d'attribution de ces actions gratuites. Où est la transparence ?

➔ **Selon la note de cadrage du Groupe, les principes généraux qui définissent la NAO en 2012 seront :**

- La transparence ➔ *Saurons-nous comment est défini notre salaire du marché qui guide notre AI ?*
- La situation économique et les perspectives de l'entreprise
- La préservation du pouvoir d'achat ➔ *selon la direction, il suffit d'un « talon » pour préserver notre pouvoir d'achat ! Non, c'est une AG au niveau de l'inflation qu'il faut.*
- La reconnaissance de l'implication individuelle et collective ➔ *les choses qui fâchent !*

Principe NAO 2012 applicable aux cadres et mensuels : « Examen systématique par la DRH : la situation des salariés qui, deux années de suite, n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle doit être exceptionnelle. Dans ce cas, un examen systématique sera réalisé par la DRH. Cet examen prendra en considération la gestion de carrière et donc toutes les actions envisageables de la mobilité, des recours à des points carrière, à de la formation afin de définir avec l'intéressé une solution adaptée. »

**Positionnez-vous dans la grille ci-dessous pour savoir comment se situe votre salaire.
GRILLES D'EVOLUTION DES MINI, MOYENS ET MAXI SALAIRES ANNUELS BRUTS
PAR CATEGORIE, NIVEAU, ECHELON, ET PAR POSITION ET COEF**

CATEGORIE	EFFECTIF	SALAIRE 5 CENTILE	SALAIRE 25 CENTILE	SALAIRE MOYEN	SALAIRE 75 CENTILE	SALAIRE 95 CENTILE
OUVRIERS						
Niv III1 = B07						
Niv III2 = B08						
Niv III3 = B09	1			ns		
Niv IV1 = B10	2			ns		
NivIV2=B11	4			2331		
Niv IV3 = B12	1			ns		
Groupe 1	8		2101	2320	2416	
ADMINISTRATIFS						
Niv III1 = C07						
Niv III2 = C08						
Niv III3 = CO9	1			ns		
Niv IV1 = C10	2			ns		
Niv IV2 = C11	6			2398		
Niv IV3 = C12	4			2342		
NivV1 = C13	6			2536	2538	
NfvV2=C14	6			2663	2789	
Niv V3 = C15	7		2896	3005	3099	
NivV3bis=C16	1			ns		
Groupe 2	33	2043	2409	2575	2834	3099
TECHNICIENS						
NivIII2 =D8						
NivIII3 =D9						
NivVI =D10	1			ns		
Niv IV2 = D11	3			2391		
NivIV3=D12	3			2380		
NivV1 = D13	14		2346	2410	2449	
NivV2=D14	27	2360	2454	2843	2616	2747
NlvV3=D15	20	2620	2646	2781	2837	3065
NivV3bis=D16	9		2962	3114	3274	
Groupe 3	77	2264	2449	2629	2770	3202
MAITRISE						
NivV1 =H13	1			ns		
NivV2=H14	1			ns		
Niv-V3=H15						
Groupe 4	2			2760		
TOTAL mensuels	120					
Ingénieurs & cadres						
Pos I = s/gpe10	7		2375	2683	3031	
Pos II - s/gpe20	144	3387	3677	3910	4090	4630
Pos IIIA =class950	116	4199	4554	4993	5339	5925
Pos IIIB =class960	76	5360	5873	6355	6775	7665
Groupe I&C	343	3418	3845	4793	5525	6283

Les Mensualités des MENSUELS sont sur 13.

Les Mensualités des INGENIEURS sont sur 12.

de 3 à 6 : Moyenne

de 7 à 18: 25e, Moyenne, 75e

Pour la CFTD, c'est en priorité sur la valeur de son travail que se mesure l'engagement du salarié dans l'entreprise, c'est le salaire qui en est la contrepartie principale. Les différentes formes d'intéressement au bénéfice (intéressement/participation, actionnariat, part financière de la rémunération variable) ne sont que des accessoires de la rémunération.