

**TDA Armements S.A.S.**  
**Direction des Ressources Humaines**

## **Procès verbal de désaccord sur la politique salariale 2011**

Entre La Société TDA ARMEMENTS S.A.S. représentée par

Christine BLOT, Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations Syndicales

CFDT	représentée par Claude BERTIN,
CFE-CGC	représentée par Christophe VILLETTE,
CGT	représentée par Armelle BRUANT,

Il a été convenu ce qui suit :

### PREAMBULE :

*Conformément aux dispositions légales en vigueur, TDA Armements SAS représentée par Christine BLOT, Directrice des Ressources Humaines, et les organisations syndicales CFDT, CFE/CGC et CGT, se sont réunies les 14 décembre 2010, 21 janvier 2011, 11 février 2011 et 16 février 2011, afin de rechercher un accord sur la politique salariale de l'année 2011 et l'aménagement du temps de travail dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.*

*Les discussions sur l'aménagement du temps de travail pour l'année 2011 ont conduit à la conclusion d'un accord relatif à la fermeture de l'entreprise au titre des congés payés 2011, signé par les trois organisations syndicales de TDA. Cet accord a fait au préalable l'objet d'une information consultation lors du Comité d'Entreprise du 27 janvier 2011.*

*Concernant la politique salariale, au cours de ces réunions, les parties ont fait les propositions suivantes :*

Les 3 organisations syndicales de TDA (CFDT, CGT, CFE-CGC) ont établi une liste de demandes pour chaque catégorie professionnelle (cf listes jointes des demandes respectives des organisations syndicales)

h h

Le dernier état des propositions respectives des parties sur le projet présenté par la Direction lors de la réunion du 16 février 2011 n'a pas permis de converger vers un accord ; les Organisations Syndicales ont globalement indiqué que l'enveloppe que la Direction proposait de consacrer à la politique salariale 2011 n'était pas suffisamment dimensionnée par rapport aux résultats de l'année 2010. La Direction quant à elle a expliqué que son projet était de bon niveau par rapport au Groupe et au contexte économique global, et s'inscrivait dans la continuité des politiques précédentes en matière de principes et de priorités.

Aussi, dans le prolongement de ce désaccord, TDA Armements SAS appliquera les dispositions contenues dans le présent procès verbal de désaccord en application de l'article L 2242-4 du Code du travail.

## 1. POLITIQUE SALARIALE

### a) mesures salariales pour 2011

La politique salariale mise en place par la Direction de TDA résulte d'une part de la décision du Groupe de mener une politique sociale de modération et de prudence étant donné le contexte économique global et d'autre part du contexte du site, des perspectives de l'entreprise et des réalités du marché avec la volonté de poursuivre nos efforts en matière de compétitivité.

En fonction des derniers échanges réalisés avec les représentants syndicaux, les mesures salariales retenues pour l'année 2011 sont les suivantes :

Mensuels	▪ Augmentation générale : <b>1,1 % (*)</b> avec un minimum de <b>35 €</b>
Niveaux I à V3	▪ Augmentation individuelle : <b>1,15 % (*)</b>
Ingénieurs et cadres	▪ Augmentation individuelle : <b>2,05 % (*)</b>

(\*) exprimé en % de la masse brute des salaires de base au 31 décembre 2010.

- **En complément, pour toutes les catégories professionnelles**, un budget **de 0,35 %** de la masse brute des salaires de base au 31 décembre 2010 consacré principalement aux promotions/égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la mobilité/réajustement.
- Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les écarts éventuels se situant davantage sur les niveaux de qualification plus faibles des femmes, il a été décidé d'y apporter une attention particulière et de réserver une part de ce budget sur la promotion des femmes.

## 2. DATE D'APPLICATION DES MESURES

Les mesures salariales (*augmentations générales, individuelles et mesures spécifiques destinées aux promotions/égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la mobilité/réajustement*) seront mises en oeuvre avec la paie du mois de mars 2011 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## 3. DUREE ET APPLICATION DU CONSTAT DE DESACCORD

Le présent constat de désaccord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit l'année 2011. Au 31/12/11, il cessera automatiquement de produire effet.

CS

CB

#### 4. PUBLICITE DU CONSTAT DE DESACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent constat de désaccord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de TDA Armements SAS.

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Loiret en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique dans les formes prévues à l'article D2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait en 6 exemplaires à La Ferté Saint Aubin, le 18 mars 2011

Pour la Société TDA ARMEMENTS S.A.S.

La Directrice des Ressources Humaines

Christine BLOT



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Claude BERTIN



Pour la CFE-CGC

Christophe VILLETTE



Pour la CGT

Armelle BRUANT

**NEGOCIATIONS  
SALARIALES  
2011**

**2010 : UNE TRES BONNE ANNEE**

- des prises de commandes importantes
- un résultat supérieur à l'objectif

Un bilan tout à fait favorable et un plan de charge global plus que correct pour les 18 à 24 prochains mois, permettant à l'entreprise d'envisager des perspectives d'avenir.

**Cette Année, midi LA CFDT REVENDIQUERA**

Des augmentations générales pour permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous.

- AG : 2,2% avec un plancher de 45 €, applicable à tous les salariés, mensuels, ingénieurs et cadres.

Un budget significatif pour reconnaître les compétences et l'investissement individuel de chaque salarié dans son travail au travers des augmentations individuelles :

- AI: 1.3% avec un mini de 30€.
- Pour les salarié(e)s en intérim, un niveau d'augmentation individuelle identique à ceux en CDI
- Des salaires mini d'embauche pour les Non-Cadres et les Cadres

Tableau mini Non-Cadres

Niveaux	I			II			III			IV			V	
Coeff	155	170	190	215	225	240	255	270	285	305	335	365	395	
Salaire mini	1570	1620	1670	1720	1780	1860	1930	2000	2080	2180	2350	2590	2850	

Tableau mini Cadres

Position	Position II							Position III		
Coeff	100	108	114	120	125	130	135	A	B	C
Salaire mini	2946	3130	3300	3490	3660	3840	4090	4520	5100	6300

- Un budget pour les promotions
- Un budget pour les réajustements de postes
- Un budget pour palier à la différence de traitement entre les femmes et hommes
- Augmentation de la prime de transport, proportionnelle à la distance A/R entre le domicile et le lieu de travail
  - 0 à 20 km = 8€
  - 21 à 40 km = 15€
  - 41 à 60 km = 25€
  - >60 km = 30€
- Augmentation de la prise en charge par la direction sur les repas du midi de 0,50€/repas

**Pour la CFDT, la Société a besoin de personnes motivées pour réussir l'avenir  
Les richesses doivent être partagées**

# NAO 2011

## **halte aux rémunérations en baisse !**

La direction du groupe THALES a instauré depuis plus de 10 ans une politique de rémunération très individualisée. Le but déclaré était de développer la motivation et la créativité des salariés. En fait, il s'agissait d'une attitude grégaire de la direction qui a consisté à suivre le courant général dans les entreprises des années 2000.

Dans ce contexte, adieu les augmentations générales, bonjour les rémunérations variables établies sur les critères les plus variés et parfois les plus subjectifs. C'est, depuis, la porte ouverte à la « note de gueule ». Et même si ce n'est pas général, nous constatons chaque année de nombreux cas avérés.

### **La CFE-CGC trouve inadmissibles notamment :**

- le transfert des risques d'entreprise vers les salariés,
- les objectifs sans rapport avec les capacités d'actions du salarié et les moyens accordés,
- la sanction pour les salariés travaillant sur des affaires difficiles,
- la double peine : baisse de la part variable et en parallèle baisse de l'intéressement.

### **Non à la baisse des revenus :**

Sans augmentation ni générale ni individuelle du salaire, la baisse de la rémunération variable génère celle des revenus du travail. Ce cas de figure est de plus en plus fréquent et est de plus en plus intolérable.

## **La CFE-CGC propose, dès 2011, des mesures concrètes de correction de la politique salariale du groupe.**

La situation du groupe appelle une nouvelle politique salariale et la sécurisation de la rémunération globale du salarié.

### **Les propositions de la CFE-CGC pour 2011 :**

- Augmentations Générales de 2% pour tous,
- Augmentations Individuelles (AI) moyenne de 2%
- Réintégration progressive de la Rémunération Variable dans le salaire,
- Instauration pour chaque salarié d'une protection de la rémunération globale.
- Suppression du plafond de 4% de la masse salariale pour la participation + l'intéressement

Il est temps pour THALES de repenser sa politique de rémunération afin de maintenir la motivation et la cohésion de tous les salariés.

**Si vous vous retrouvez dans nos propositions et dans nos positions,  
rejoignez le syndicat qui défend tous les salariés,**

**... rejoignez la CFE-CGC**



# Revendications CGT

## NAO 2011

Les dirigeants des entreprises du CAC 40 se sont partagés une rémunération globale de 79.5 Millions €, soit 4% de plus qu'en 2008.

Les salarié(e)s doivent affronter une hausse des prix considérable : EDF/GDF, loyers, Assurances, dépenses de santé, médicaments non remboursés, gasoil et essence, consultation chez le médecin, alimentation,... chiffrée en moyenne à 5 % soit 3 fois plus que l'indice officiel des prix.

La CGT propose d'aller chercher l'argent là où il est :

### En 2010, pour TDA

Chiffre d'Affaire : 91.4 M€

IFO : 13,4M€ (environ 15% du Chiffre d'Affaire)

Carnet de commandes : 2 ans (215 M€)

Chiffre d'Affaire prévisionnel 2011 : 100M€

« 2010 : La situation de TDA et les perspectives économiques sont excellentes » (dixit G. LEFEBVRE)

Note de cadrage de la Direction Générale THALES le 24/01/2011 :  
« Les NAO seront menées au niveau de chaque société en tenant compte de sa situation économique et de ses perspectives »

### La CGT revendique :

1/ Augmentation Générale pour tous les salarié(e)s : 150€/mois soit l'équivalent de 7% du Chiffre d'affaire 2010, une masse salariale annuelle de 643 500€ pour 330 salarié(e)s

2/ Revalorisation des bas salaires : pas un salaire au dessous de 2 000€, le minimum vital (base 35H, coef 155)

3/ Revalorisation des salaires de la grille des salaires TDA sur la base de ces 2 000€, (ex :  $2000\text{€}/155 \times 225 = 2\,903\text{€}$ ) soient des salaires minimum de :

- coef 155 = 2 000 € (1 ouv.)
- coef 170 = 2 193 € (1 ouv.)
- coef 190 = 2 451 € (19 ouv.)
- coef 215 = 2 773 € (35 ouv. - 2 ETAM)
- coef 225 = 2 903 € (2 ETAM)
- coef 240 = 3 096 € (16 ouv. - 1 ETAM)
- coef 255 = 3 290 € (21 ouv. - 8 ETAM)
- coef 270 = 3 483 € (7 ouv. - 8 ETAM)
- coef 285 = 3 676 € (2 ouv. - 13 ETAM)
- coef 305 = 3 934 € (22 ETAM)
- coef 335 = 4 321 € (20 ETAM)
- coef 365 = 4 708 € (22 ETAM)
- coef 395 = 5 095 € (1 ETAM)

(Hors prime d'ancienneté)

**4/ Revalorisation des seuils d'embauche sur la base de cette grille (base 35H) selon le coef lié au diplôme/qualif**

**5/ Changement de coef tous les 3 ans maxi,**

**6/ Augmentation du salaire lors d'une augmentation de qualification (formation Profess.)**

**7/ Prise en charge par la Direction d'une partie de la cotisation salariale de l'assurance complémentaire santé à hauteur de 20 € par mois et par salarié (pour mémoire, 15€ l'an passé, pour 1 an)**

**8/ Mesures spécifiques pour toutes les femmes : + 5 %**

**9/ Technicien BTS ou DUT : passage au coef V.1 après 18 mois**

**10/ Ingé/cadres : salaire d'embauche mini au PMSS 2011 (2 946 €) et passage du niveau I au niveau II au bout de 12 mois**

**11/ Ingé/cadres : intégration des primes dans le salaire de base**

**12/ Embauches : compte tenu du Plan de charge**

40 Salarié(e)s CDI : - 25 ouvriers(e)s en production,  
- 15 ETAM,  
- 5 IC

Dont 30 femmes et 10 hommes (  $\frac{1}{4}$  hommes et  $\frac{3}{4}$  femmes)

*Pour mémoire, en contrepartie des heures supplémentaires, embauches 2010 :*

- 14 CDI : 7 ouvriers, 4 Ingé/Cadres, 3 Tech dont 11 hommes et 3 femmes  
soient  $\frac{1}{4}$  femmes et  $\frac{3}{4}$  hommes

... Que fait la Direction avec son accord sur l'égalité professionnelle ????

***La prochaine réunion de négociation aura lieu  
cet après-midi, à 14H***

G w

CB