

THALES ANGÉNIEUX

42570 Saint-Héand

FRANCE

Tél. : +33 (0)4 77 90 78 00

Fax : +33 (0)4 77 90 78 01

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES, LES EFFECTIFS, LA DUREE DU TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Année 2011 -

- Procès-verbal de désaccord

Conformément à l'article L 132.29 du Code du Travail, il est établi le présent procès-verbal suite aux différentes réunions de négociation qui ont eu lieu les 19 et 20 janvier, 03, 10 et 17 février et 10 mars 2011. Au terme de celles-ci, les parties ont échangé sur la politique salariale et l'organisation du temps de travail.

I - PROJET D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS EN 2011

I.1 - Contexte économique

Les parties conviennent que les résultats 2010 sont très bons. Ce sont les meilleurs depuis des années. L'année 2010 a été marquée par :

- Un niveau de prises de commandes 2010 : 60 M€ (deux fois plus important que le budget)
Un niveau de carnet de commande exceptionnel qui avoisine les 108 M€
- Un Chiffre d'Affaires record de 46,7 M€.
- Le plafond d'intéressement ne sera pas atteint mais de l'intéressement sera versé.
- Un objectif de résultat atteint : 3,5 M€.
- Notre offre de produits est beaucoup plus importante qu'il y a 4 ans, notre position sur le marché également.
- Cependant, nous restons dans une position fragile, beaucoup moins qu'en 2005, mais encore fragile car nos produits utilisent des technologies en fin de vie.
- Par ailleurs, 40% de nos emplois sont liés à notre activité civile qui souffre d'une maturité industrielle qui n'est pas encore au niveau de nos concurrents.



THALES ANGÉNIEUX

S.A.S. au capital de 2 717 370 Euros

383 449 501 RCS Saint-Etienne

Siret 383 449 501 00022 - APE 2670Z

I.2 - Mesures salariales

La proposition de la Direction concernant les mesures salariales 2011 prend donc en considération tous les points ci-dessus et propose les éléments suivants :

- le repositionnement salarial,
- la valorisation de la performance,
- les actions à mener dans le cadre de l'égalité femmes et hommes

II - MESURES SALARIALES 2011

La Direction propose :

Mesures catégorielles :

Niveau 1 à V.3 (Coefficient 170 à 395 inclus) :

- Augmentation générale de 36€, sur les salaires de base à effet rétroactif au 01/01/11
- Budget d'Augmentation individuelle de 1% des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/11
- Application de la politique salariale pour tous les salariés entrés avant le 1^{er} octobre 2010.

Cadres :

- Budget d'Augmentation individuelle de 2.9 % des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/11.
- Budget Promotion/Mobilité de 0.25% des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/11.
- Application de la politique salariale pour tous les salariés entrés avant le 1^{er} octobre 2010.

Mesures globales :

- Budget égalité H/F : 0.1% des salaires de base versé en avril 2011 à effet rétroactif au 01/01/11.

III EVOLUTION DES REMUNERATIONS PERIPHERIQUES EN 2010

III.1 - Prime de Transport

La prime de transport est revue chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation n°0732 «Transports routiers de voyageurs » de décembre à décembre (cf : annexe 1).

Pour 2011, l'indice des prix de décembre 2010 n'a pas dépassé l'indice retenu l'année dernière. Malgré ceci, elle sera maintenue au niveau actuel (référence à l'indice de décembre 2005). En contrepartie, pour la revalorisation en 2012, en cas d'évolution plus favorable, c'est l'indice de décembre 2005 qui sera retenu et non celui de décembre 2010.

III.2 - Accord d'Intéressement

Un accord d'intéressement a été conclu pour les années 2010-2011-2012. Un avenant devra être signé pour l'année 2011 avant le 1er juin 2011 afin de fixer les chiffres servant de base de calcul.

III.3 - Prime de Doublage

Les primes de poste ont été revalorisées, passant de 6 à 8€ et ce, à effet rétroactif au 01/01/2011

Les primes de panier ont été revalorisées, passant de 20 à 35€ et ce, à effet rétroactif au 01/01/2011

IV - EGALITE HOMMES FEMMES

Un accord d'entreprise en déclinaison de l'accord Groupe a été signé par Thalès Angénieux le 15 juin 2004.

Dans ce cadre, 0,1 % de la masse salariale globale sera affecté pour traiter les problèmes d'inégalité H/F (cf Pt II du document).

V - PROJET D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

V.1 – RTT

La Direction a initialement positionné les jours de RTT pour l'année 2011 de la façon suivante :

- **Lundi 03 janvier 2011**
- **Vendredi 03 juin 2011**
- **Vendredi 15 juillet 2011**
- **Lundi 31 octobre 2011**
- **Lundi 26 décembre 2011**
- **Mardi 27 décembre 2011**
- **Mercredi 28 décembre 2011**
- **Jeudi 29 décembre 2011**
- **Vendredi 30 décembre 2011**

Ces jours sont posés par la Direction et font l'objet d'une fermeture collective

V.2 - Fermeture annuelle

La société Thales Angénieux sera fermée du vendredi 29 juillet 2011 matin au vendredi 19 août 2011 au soir.

VI - GESTION DE CARRIERE DES PLUS DE 50 ANS

La Direction avec l'assistance du Groupe se préoccupe largement de ce sujet. Un accord Groupe sur l'emploi des seniors a été signé le 18 décembre 2009 pour une durée de 3 ans. Cet accord définit des indicateurs pour son suivi.

En ce qui concerne les NAO, 2 indicateurs ont été retenus (voir annexe) :

- Taux de seniors ayant bénéficié d'une augmentation individuelle
- Taux moyen d'augmentation des seniors.

Une réunion avec les délégués syndicaux a été organisée le 8 novembre 2011 afin d'étudier l'ensemble des indicateurs 2009 retenus dans l'accord Groupe sur l'emploi des seniors. Une prochaine réunion sera organisée en mai 2011 afin d'étudier les indicateurs de l'année 2010. A compter de l'année 2012, les 2 indicateurs seront intégrés dans les données sociales remises lors de la première réunion de NAO.

VII - POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CFDT

Au 16 mai 2011 nous n'avons toujours pas les deux correctifs sur les documents fournis par la direction. Nous avons établi au fil du temps les données à fournir aux OS. Pour les documents 2010 la direction a unilatéralement changé le tableau sur les salaires de base, en mettant des salaires « reconstitués ». La CFDT demande d'avoir comme les années précédentes les salaires de base. Cela fera moins de travail aux RH. Pourquoi ne donne-t-on pas les salaires reconstitués des I&C avec le bonus ?

Nous n'avons pas d'éléments sur l'application des seuils d'accueil pour les BTS.

L'augmentation n'a pas garanti l'inflation pour certains salariés comme nous l'avait précisé Mr Philippe PARAIN.

Le bonus a été financé sur l'enveloppe globale des augmentations des salaires, or cette année la direction fait ressortir la différence avec l'allocation annuelle.

Les augmentations ne sont pas en rapport avec les bons chiffres de l'entreprise.

En 2010 les salaires d'embauche définis en 2004 n'ont pas été garantis. Suite à notre remarque ils ont été corrigés pour la catégorie 170 points en 2011, mais a-t-on pensé au rattrapage sur 2010 ?

De plus la direction repousse à une date ultérieure la vérification des autres catégories jusqu'à 240 points.

Pour la CFDT les salaires d'embauche 2011 doivent être au moins de:

| | |
|-----|----------|
| 170 | 1450€ |
| 190 | 1562.10€ |
| 215 | 1603.80€ |
| 240 | 1678.90€ |

CFE-CGC

Bien que les montants proposés puissent sembler intéressants hors du contexte Thales Angénieux, la CFE CGC les considère insuffisants car :

- les demandes initiales de la CFE-CGC à savoir 4% pour tous dont 2% en augmentation générale ne sont pas atteintes ; l'augmentation générale mis en place n'en est pas une car elle ne concerne pas les cadres
- Les montants proposés n'ont rien d'exceptionnel, d'historique, ne sont pas des records alors que toute la communication de la Direction vers les salariés a présenté les résultats 2010 de cette façon. Les salariés étaient donc légitimement en droit d'attendre une politique à hauteur des discours de la Direction ...
- Les pourcentages d'évolution proposés pour les cadres depuis plusieurs années sont insuffisants pour compenser les évolutions conventionnelles des minimas et de coefficient des positions II (qui ont été embauchés à des salaires trop proches des minimas), en conservant une enveloppe significative et motivante pour les cadres qui ne sont pas dans ce cas.

En conclusion, la CFE-CGC est en désaccord avec la politique salariale proposée par le Direction pour 2011.

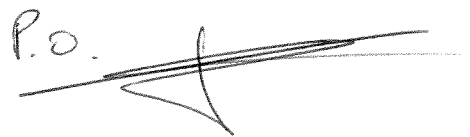
VIII - DEPOT

Le présent procès verbal est déposé sur l'initiative de la Direction, dans les conditions prévues aux articles L132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Saint-Héand, en 5 exemplaires originaux, le 10 juin 2011.

Pour la Société THALES ANGENIEUX SAS,

Philippe PARAIN
Président Directeur Général

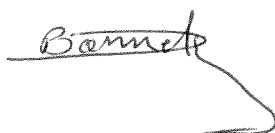


Pour La CFE-CGC,



Jean BARTHOMEUF
Délégué Syndical

Pour la CFDT,



Gérard BONNET
Délégué Syndical