

THALES

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 2012 -

- 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 18 et 25 janvier, 01, 7, 23 et 28 février 2012. 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 2012

I.1 - Contexte économique

Les parties conviennent que l'année 2011 a été marquée par :

- Un niveau de prises de commandes de 101.4 M€
- Un niveau de carnet de commande qui avoisine les 165 M€
- Un Chiffre d'Affaires de 55.8 M€ (cible à 57M€ non atteinte)

I.2 - Mesures salariales

La proposition de la Direction concernant les mesures salariales 2012 prend en considération tous les points ci-avant et propose les éléments suivants :

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

II - MESURES SALARIALES 2012

La Direction propose :

Mesures catégorielles :

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

- Augmentation générale de 1.5% avec un talon de 40€, sur les salaires de base à effet rétroactif au 01/01/12 ;
- Budget d'Augmentation individuelle de 1% des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/12 ;
- Application de la politique salariale pour tous les salariés entrés avant le 1^{er} octobre 2011.



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

Ingénieurs et Cadres :

- Budget d'Augmentation individuelle de 2.8 % des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/12 pour les ingénieurs et cadres de LR 7 à 9 ;
- Budget d'Augmentation individuelle de 2.4 % des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/12 pour les ingénieurs et cadres de LR 10 à 11 ;
- Application de la politique salariale pour tous les salariés entrés avant le 1^{er} octobre 2011.

Mesures globales :

- Budget égalité H/F : 0.1% des salaires de base versé en avril 2012 à effet rétroactif au 01/01/12 ;
- Budget Promotion/Ajustements de 0.15% des salaires de base à effet rétroactif au 01/01/12. Le budget sera principalement dédié aux personnes positionnés « en dessous du marché ».
- La Direction s'engage à verser une augmentation de 2.4% au minimum pour toutes les personnes ayant tenu correctement leur poste en 2011.

III EVOLUTION DES REMUNERATIONS PERIPHERIQUES EN 2012

III.1 - Prime de Transport

L'indice de la prime de transport a été revu et modifié. Le nouvel indice retenu est le n° 000637896 « Utilisation de véhicules personnels ».

Chaque année, cet indice sera revu de décembre à décembre. Le taux de référence pour décembre 2011 est de 160,48.

Au regard de cette modification, une revalorisation de 26.4% des primes actuelles de transport va être effective au 01/03/2012 ajoutée à la création d'une 4^{ème} tranche.

Tranche 1 (6 à 10km) : 1.83€ au lieu de 1.45 €
Tranche 2 (11 à 15 km) : 2.64€ au lieu de 2.09 €
Tranche 3 (16 à 30km) : 3.26€ au lieu de 2.58 €
Création d'une tranche 4 (31km et plus) : 3.8 €

La distance est entendue du domicile du salarié à l'entreprise. En cas de litige, le site internet Mappy sera la référence.

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 2012 avant le 1er juin 2012 afin de fixer les chiffres servant de base de calcul.

III.3 - Prime de Doublage

Les primes de poste restent inchangées : 8 €.

Les primes de panier restent inchangées : 35 €.

IV - EGALITE HOMMES FEMMES

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

Dans ce cadre, 0,1 % de la masse salariale globale sera affecté afin de garantir la meilleur égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes (cf Pt II du document).

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

V.1 – RTT

Les jours de RTT faisant l'objet d'une fermeture collective sont arrêtés comme suit pour l'année 2012:

- **Lundi 02 janvier 2012**
- **Lundi 30 avril 2012**
- **Vendredi 18 mai 2012**
- **Lundi 28 mai 2012**
- **Vendredi 02 novembre 2012**
- **Lundi 24 décembre 2012**
- **Mercredi 26 décembre 2012**
- **Jeudi 27 décembre 2012**
- **Vendredi 28 décembre 2012**
- **Lundi 31 décembre 2012**

V.2 - Fermeture annuelle

La société Thales Angénieux sera fermée du vendredi 27 juillet 2012 soir au vendredi 17 août 2012 au soir.

V. 3 – Prise des congés

La prise de la 4^{ème} semaine de congés payés n'est plus obligatoire dans la période du 31 mai au 31 octobre de l'année en cours.

VI - GESTION DE CARRIERE DES PLUS DE 50 ANS

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.

Ces 2 indicateurs ont été intégrés dans les données sociales remises lors de la première réunion de NAO.

VII - POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Position de la CFDT :

Ces dernières années les résultats de THALES ANGENIEUX sont en hausse constante et importante, les perspectives d'avenir sont identiques avec une forte croissance de plus de 20% annuelle.

Les salaires de THALES ANGENIEUX comme nous l'affirmons depuis plusieurs années sont bas, ceci est confirmé par les comparatifs marchés.

Malgré tout, des avancées sont mises en place comme : un pourcentage d'augmentation plutôt en haut par rapport aux entités du groupe et une revalorisation des frais de déplacements.

Toutefois d'autres propositions ont été faites mais restent très hypothétiques comme : la possibilité d'une mise en place plus rapide de l'allocation annuelle et une éventuelle mise en place d'une prime pour les mensuels sur la tenue du plan de production pouvant atteindre 1200€.

La CFDT et les salariés(es) attendaient une revalorisation significative des salaires de base.

Au vu des résultats de l'entreprise et des perspectives futures, les propositions de la direction sont insuffisantes et ne permettent pas à chaque salarié de garantir l'inflation et un pouvoir d'achat suffisant.

Enfin nous notons que la direction ne tient pas compte de l'allocation annuelle pour le calcul des salaires conventionnels garantis sur 12 mois.

Pour la CFDT les salaires minimum d'embauches 2012 doivent être de :

1490€ pour les 170 points
1602.1€ pour les 190 points
1643.8€ pour les 215 points
1718.9€ pour les 240 points

Position CFE-CGC :

La politique salariale proposée par la Direction pour 2012 présentent des points positifs:

- Ecrit dans le présent PV :
 - l'augmentation significative de la prime de transport
 - garantie pour chaque salarié, ayant tenu correctement son poste (même si ce type d'appréciation reste subjective), d'une augmentation du salaire de base d'au moins 2.4%,
 - liberté de prendre la 4e semaine de CP après le 31/10
- Induit par la continuation d'accord précédent (déploiement de l'allocation annuelle)
- Egalement des mesures ayant fait l'objet d'engagement 'oral' de la Direction et n'apparaissant pas dans ce PV :
 - possibilité d'accélérer la mise en œuvre de l'allocation mensuelle
 - mise en place d'une prime complémentaire pour les mensuels
 - prise en compte de l'objectif collectif de rémunération variable à 130%

Elle présente des aspects négatifs:

- des mesures complémentaires proposées (qui ne font l'objet d'aucun écrit de la Direction) ne concernent pas de façon équitable toutes les CSP, et ne semblent pas satisfaire les CSP les plus 'ciblées' par ces mesures.

- Et surtout, un montant trop faible de l'ordre 3% de masse salariale affectée directement aux augmentations générales et/ou individuelles et aux promotions/ajustements qui ne permet pas une dynamique suffisante pour motiver face aux enjeux 2012

Nous estimons que les aspects négatifs sont plus importants que les points positifs, en conséquence la CFE-CGC ne peut pas signer un PV d'accord.

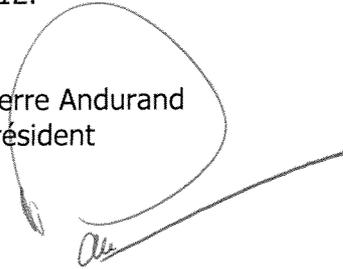
VIII - DEPOT

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 4 avril 2012.

Pour la Société THALES ANGENIEUX SAS,

Pierre Andurand
Président



Pour La CFE-CGC,

Jean BARTHOMEUF
Délégué Syndical



Pour la CFDT,

Gérard BONNET
Délégué Syndical

