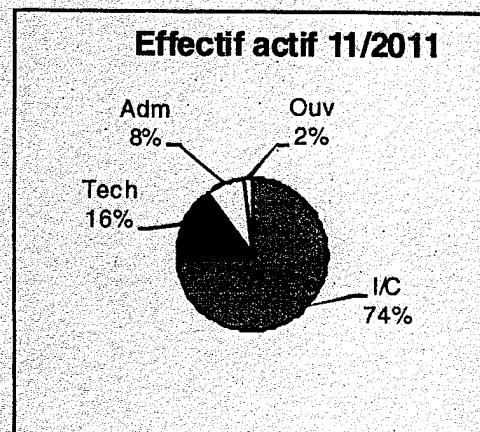
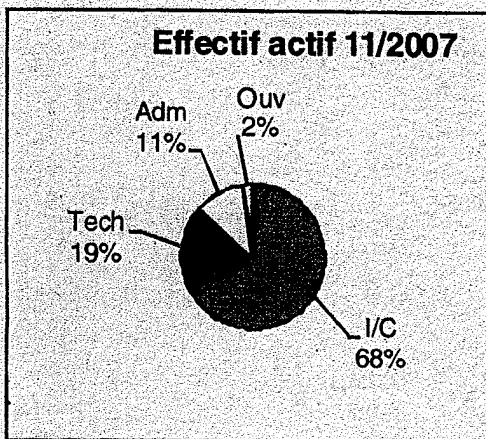


## NAO 2011-2012 : Synthèse des documents de Direction

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des principaux éléments communiqués lors de la première réunion de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) :

### Evolution de l'effectif actif :



Effectif actif	nov-07	nov-08	nov-09	nov-10	nov-11	Variation 2010-2011	Variation 4 ans
Ingénieurs et cadres	2511	2435	2404	2429	2310	-4,9%	-8,0%
Techniciens	691	623	581	557	516	-7,4%	-25,3%
Administratifs	403	362	333	296	262	-11,5%	-35,0%
Ouvriers	95	82	75	65	58	-10,8%	-38,9%
<b>TOTAL</b>	<b>3700</b>	<b>3502</b>	<b>3393</b>	<b>3347</b>	<b>3146</b>	<b>-6,0%</b>	<b>-15,0%</b>

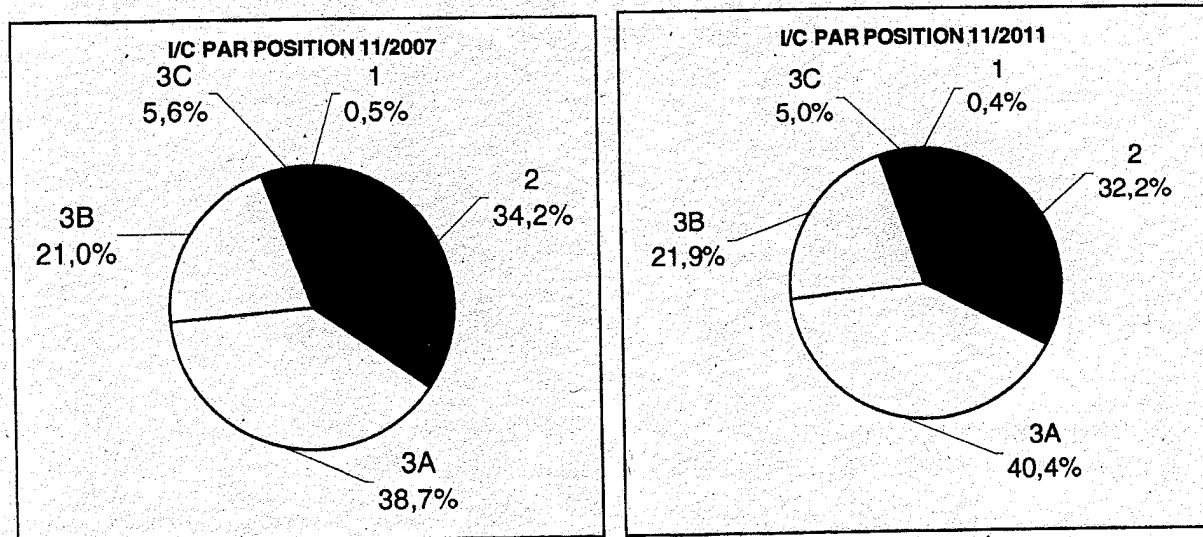
**Poursuite de la baisse des effectifs** dans toutes les catégories professionnelles avec l'hécatombe du côté des ouvriers et des administratifs. Sur les quatre dernières années ces deux catégories ont perdu près de 40% de leur effectif.

A noter, en 2011, une variation fortement négative de l'effectif des ingénieurs et cadres après trois années d'une relative stabilité.

**Actuellement trois salariés sur quatre sont des ingénieurs ou cadres.**

La courbe d'évolution du ratio direct/indirect tend à s'inverser. Après une progression de 2 % par an au cours des années 2005 à 2007, puis une stabilisation, l'année 2011 marque un changement avec une baisse de 4 % de ce ratio. Cette évolution est due à la conjugaison de plusieurs phénomènes : une répartition différente des effectifs entre directs et Indirects, et le départ vers Thales Avionics de salariés travaillant déjà partiellement pour cette entreprise.

## Evolution de la catégorie I/C par position :



Effectif I/C actif	Nov-07	nov-11	Variation 4ans
Position 1	13	10	NS
Position 2	852	735	-13,7%
Position 3A	964	920	-4,6%
Position 3B	523	500	-4,4%
Position 3C	139	115	-17,3%
<b>TOTAL</b>	<b>2 491</b>	<b>2 280</b>	<b>-8,5%</b>

La catégorie « Ingénieurs et Cadres » a diminué de 119 salariés en 2011. Le nombre de 3C, en dehors de ceux gérés directement au niveau du groupe, a baissé de façon significative en 2011. Mais ce nombre reste supérieur aux autres sociétés du groupe. A titre d'exemple dans Thales Communication France la proportion de III B et III C est respectivement de 17 % et de 4 % dans la catégorie des Ingénieurs et Cadres.

**Salaire base mensuel moyen de TSA 2011 : 4 438 euros** (hors prime ancienneté et part variable)

Salaire mensuel moyen	Ouvriers	Administratifs	Techniciens	ATAM	I/C
Salaire moyen TSA 2011	2 703 €	3 192 €	3 160 €	3 172 €	5 075 €

## Structure de l'effectif et de la masse salariale (avec rémunération variable)

Les ingénieurs et cadres III C représentent 3,69 % de la population et pèsent pour 7,78 % dans la masse salariale.

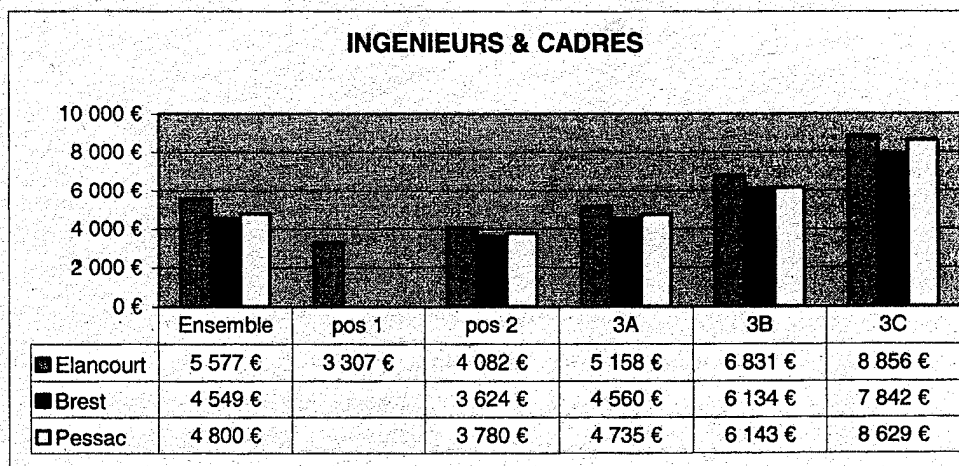
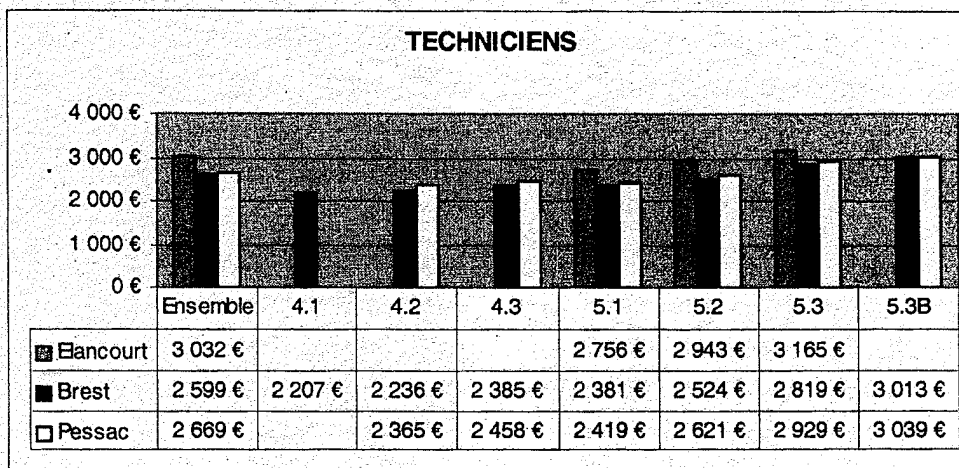
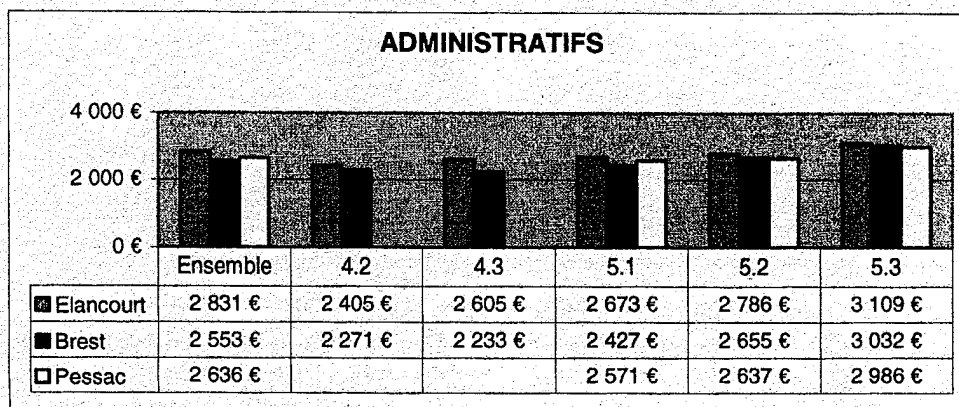
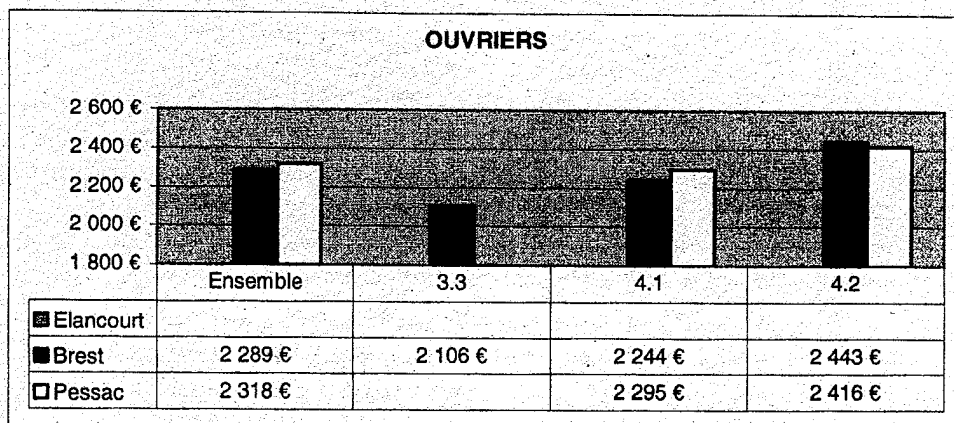
A l'autre bout de l'échelle, les ouvriers représentent 2,27 % des effectifs et pèsent 1,23 % de la masse salariale.

La rémunération variable des cadres représente l'équivalent d'un peu plus d'un 13<sup>ième</sup> mois.

La mesure concernant l'égalité professionnelle (174 633 euros) a impacté 140 des 663 femmes de l'entreprise (67 à Elancourt, 44 à Brest et 29 à Pessac).

# Comparatif des salaires de base mensuels moyens par établissement et par catégorie socioprofessionnelle

(Brut sans l'ancienneté et sans la part variable)



Ces tableaux permettent à chacun de se positionner. Ils mettent en évidence des disparités entre les sites. Ces écarts sont plus ou moins importants selon les catégories socioprofessionnelles avec toutefois une constante : la situation défavorisée des salariés brestois quelle que soit la catégorie et le niveau.

A titre d'exemple, dans la catégorie « administratifs », à âge et ancienneté comparables sur les trois sites, il ressort une différence du salaire moyen de l'ordre de 10%.

Concernant les techniciens, la tendance est la même, avec un écart encore plus important (15%).

Pour la catégorie des ingénieurs et cadres les différences atteignent près de 12% quel que soit le niveau. Concernant ces deux dernières catégories, il est à noter que l'ancienneté est plus élevée sur le site d'Elancourt.

Si l'existence de disparités salariales entre les sites est tolérable, écarts justifiés notamment par des différences de coûts de loyer, elles doivent toutefois rester dans des limites acceptables. Ces bornes sont actuellement dépassées et ceci ne peut être admis. Cette situation est d'autant plus grave que ces différences se cumulent avec des progressions de carrière plus lentes.

## 2011 : une année noire

### Répartition des augmentations en % par tranches et catégories

	Effectif	Augmentés		0 à 2%	2 à 3%	3 à 4%	4 à 5%	5 à 6%
Niv I à IV	215	151	70,23%	56,74	6,51	3,73	3,26	
Niv V	687	635	92,43%	81,95	4,51	3,64	1,74	0,59
Mensuels	902	786	87,14%	75,94	4,98	3,66	2,11	0,44
I&C	2319	2077	89,56%	48,12	20,72	10,87	5,65	2,24
Total	3221	2863	88,89%	55,91	15,96	8,85	4,66	1,74

- 42 % des mensuels (379) ont perçu en 2011 la somme plancher de 25 euros,
- 12,8 % des mensuels (47 % des ouvriers) ont perçu uniquement l'augmentation générale (1% ou 25 euros),
- 10,5 % des ingénieurs et cadres n'ont rien obtenu en 2011 (59 % ont obtenu moins de 2% d'augmentation),
- Lors des EAA, 51 % des salariés ont été classés en excellence et maîtrise,
- **Et malgré cela, plus de 2 salariés sur 3 de TSA ont perdu du pouvoir d'achat (référence l'inflation de 2011).**

L'année 2011 a été du point de vue salarial, une année catastrophique comme le montre les chiffres ci-dessus, éléments à relier notamment avec :

- Une inflation officielle de 2,5 %, taux inférieur à l'évolution des dépenses contraintes (énergie, transport, alimentation...)
- L'augmentation de 2,1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette évolution a amputé le pouvoir d'achat de tous les salariés, mais elle frappe avec encore plus de vigueur le personnel dont le salaire est inférieur au PMSS.

## 2012 doit être revendicative !

La lecture de ce triste bilan justifie les revendications mises en avant par la CFDT. Nous demandons une politique salariale 2012 reposant notamment sur :

- Le maintien du pouvoir d'achat de chaque salarié via une augmentation générale applicable à toutes les catégories socioprofessionnelles.
- Une mesure spécifique pour les bas salaires.
- Une disposition spécifique permettant de commencer à combler les écarts injustifiés entre les sites.
- Une analyse comparée des évolutions de carrière entre les hommes et les femmes et entre les sites au sein d'une même catégorie professionnelle.

**Chacun doit prendre conscience qu'une condition est absolument impérative pour changer de cap : l'intervention massive du personnel dans le débat entre la direction et les organisations syndicales. Cette réaction est salutaire !**