

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA MISE EN PLACE DE SALAIRES MINIMAUX
EN LIEU ET PLACE D'UNE GRILLE DE SALAIRES
POUR LE PERSONNEL DE LA FILIERE "OUVRIERS"**

Entre la société THALES SYSTEMES AEROPORTES, établissement de Brest, situé
10 avenue de la 1^{ère} DFL – 29283 BREST Cedex, représenté par Dominique LEBERT,
responsable de la Direction des Ressources Humaines

et les Organisations Syndicales

CGT-FO, représentée par ...VENDRAMINI...ERMILIO
CFTC, représentée par ...PATRIK...SEGUN
CFE-CGC, représentée par ...CHAUHNE...SCHIBRE
CGT, représentée par
CFDT, représentée par ...SEGUNOT...GILCS

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Depuis la création de l'entité de Brest, il avait été institué une grille de salaires pour le personnel de la filière "Ouvriers".

Cette grille fixait les règles d'évolution des salaires et de classification.

Compte tenu de l'évolution considérable des métiers, des exigences et du contenu des postes, l'ensemble des parties signataires ont convenu de prendre en compte ces changements dans le mode de rémunération de ces personnes.

ARTICLE 1 – PRINCIPES DE BASE

Il est institué, à compter de la signature du présent protocole, des salaires minima pour l'ensemble des classifications de la filière "Ouvriers", qui se substituent à la grille de salaires à compter du 1^{er} juillet 2002.

Ces salaires minima s'établissent ainsi :

I2 (O2)	1243 euros	III3 (TA1)	1679 euros
I3 (O3)	1283 euros	IV1 (TA2)	1864 euros
II1 (P1)	1352 euros	IV2 (TA3)	2024 euros
II3 (P2)	1432 euros	IV3 (TA4)	2139 euros
III1 (P3)	1538 euros		

Ces minima seront revalorisés sur la base des augmentations générales fixées lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Il est convenu que si la politique salariale aboutissait à la suppression des augmentations générales, les parties signataires se réuniraient pour définir les nouvelles modalités d'évolution de ce barème minima.

ARTICLE 2 – PRINCIPES COMPLEMENTAIRES

2.1 Chevauchement des salaires

Il est précisé qu'il peut y avoir un chevauchement de salaire entre deux niveaux de classification.

Ce chevauchement s'inscrit dans le respect des évolutions de classification liées aux compétences et aux performances individuelles.

Les signataires du présent accord considèrent que ce chevauchement doit constituer une situation exceptionnelle.

2.2 Bilans individuels de situation

A l'initiative de l'entreprise, pour toute personne qui n'aura pas eu d'augmentation individuelle depuis 3 ans, un bilan individuel de situation sera réalisé entre le Responsable Ressources Humaines, le Responsable de Service et l'intéressé.

Par ailleurs, après 7 ans à un même niveau de classification, toute personne aura un entretien avec le Responsable Ressources Humaines et le Responsable de Service, sur les perspectives et conditions d'évolution de sa classification.

2.3 Evolution vers la filière "Techniciens"

Compte tenu des évolutions des métiers, la filière "Ouvriers" s'ouvre naturellement vers la filière "Techniciens".

Pour prendre en compte cette évolution, notamment pour les Techniciens d'atelier niveau 4, un point spécifique sera réalisé par l'entreprise sur cette population afin de permettre des évolutions vers les niveaux de classification supérieurs dans la filière "Techniciens".

Il est rappelé que lorsqu'une personne passe de la filière "Ouvriers" à la filière "Techniciens", l'écart de montant relatif à la prime d'ancienneté est intégré dans son salaire de base.

2.4 Bilan spécifique positions II3 et III1

Il est convenu qu'à l'occasion de la mise en application du présent accord, un point spécifique sera réalisé pour les ouvriers actuellement classés II3 et III1 (P2 et P3) afin d'être pris en compte dans les prochaines politiques salariales.

2.5 Montant minimum des augmentations individuelles

Le montant d'une augmentation individuelle ne pourra être inférieur à 38 euros.
Il est précisé que ce plancher pourra être modifié en fonction des décisions arrêtées lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Ce montant sera réactualisé au 1^{er} janvier de chaque année selon le pourcentage d'évolution du minimum garanti.

ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 – DEPOT

Conformément à l'article L132-10 du Code du Travail, le texte du présent accord, établi en huit exemplaires originaux, sera déposé par la Direction de THALES SYSTEMES AEROPORTES auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Finistère et du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'Hommes de Brest.

Fait à Brest le 1^{er} juillet 2002, en huit exemplaires originaux.

Dominique LEBERT
Responsable de la Direction des Ressources Humaines,

La CGT-FO,

La CFTC,

La CFE-CGC,

La CGT,

La CFDT,