

THALES SYSTEMES AEROPORTES
2, Avenue Gay Lussac
78851 ELANCOURT Cédex

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LES
SALAIRES EFFECTIFS**

Année 2009

PROCES – VERBAL DE DESACCORD

Aucun accord n'ayant été conclu à l'issue des réunions consacrées à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires effectifs pour l'année 2009, qui se sont tenues les :

- 10 décembre 2008,
- 18 décembre 2008,
- 8 janvier 2009,
- 14 janvier 2009,
- une réunion complémentaire à la NAO s'est également tenue le 21 janvier 2009

le présent Procès-verbal de désaccord a été établi, conformément aux dispositions de l'article L 2242-4 du Code du Travail.

En raison du désaccord des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, les dernières propositions de la Direction seront, pour l'année 2009, appliquées de manière unilatérale.

I - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes règles s'appliquent à l'ensemble des établissements de la Société THALES Systèmes Aéroportés, au Personnel présent au 31 décembre 2008 et encore inscrit à la date de mise en œuvre de la politique salariale (mars 2009).

Les mesures s'appliquent au Personnel salarié de la Société à l'exclusion du Personnel dont la rémunération est fixée par des dispositions spécifiques légales ou conventionnelles (apprentis, alternants, jeunes en insertion professionnelle,...)

II - POLITIQUE SALARIALE

Pour tenir compte d'un certain nombre de demandes émanant des différentes Organisations Syndicales, et après discussion, des propositions salariales ont été faites par la Direction.

Les dernières propositions de la Direction ont été les suivantes, ces mesures s'appliquant rétroactivement au 1^{er} janvier 2009 :

PERSONNEL MENSUEL

Niveaux I à V 1

Augmentation générale	2 % avec un plancher de 40 EUR
Budget des augmentations individuelles	1 %
Soit un budget de	3 %

Niveaux V 2 et V 3

Augmentation générale	1,5 % avec un plancher de 40 EUR
Budget des augmentations individuelles	1,5 %
Soit un budget de	3 %

Une progression salariale minimum (AG + AI) de 2 % est prévue pour les personnes évaluées « conforme aux objectifs » ou « nouveau dans le poste ».

INGENIEURS ET CADRES

Budget des augmentations individuelles	3 %
--	-----

Augmentation individuelle minimum de 2 % pour les personnes, hors LR 11, évaluées « conforme aux objectifs » ou « nouveau dans le poste ».

Rémunération variable : taux cible

LR 7, 8 et 9	8 %, inchangé
LR 10	10 %, inchangé

Il est rappelé que la rémunération variable est une composante de la politique de rémunération des Ingénieurs et Cadres.

Une progression salariale minimum de 2 % est prévue pour les personnes évaluées « conforme aux objectifs » ou « nouveau dans le poste ».

Nota sur les augmentations individuelles

Les personnes dont le salaire a été revu au cours du dernier trimestre 2008, à la suite d'un changement de poste ou d'une entrée dans la Division, n'auront pas d'augmentation individuelle en 2009, hors les mensuels qui auront l'augmentation générale de leur catégorie.

EGALITE FEMMES/HOMMES

La politique salariale applicable au Personnel féminin est comparable à celle appliquée aux hommes, indépendamment du budget spécifique pour les femmes.

Un **budget annuel spécifique de 0,1 %** de la masse salariale totale, soit 0,5 % de la masse salariale des femmes, est alloué pour corriger les éventuelles disparités salariales.

L'ensemble de ces mesures représente 3,1 % de la masse salariale, et s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2009.

PRIME VARIABLE COLLECTIVE SUR OBJECTIFS POUR LES MENSUELS
--

Le dispositif mis en place en 2008 est reconduit.

Il est basé sur l'atteinte d'objectifs économiques 2009 pour un versement avec la paie de mars 2010.

Cette prime sera versée au Personnel Mensuel (CDI/CDD) qui répond aux deux conditions suivantes :

- avoir été présent au-moins 6 mois au cours de l'année de référence
- être présent ou inscrit à l'effectif au moment du versement de la prime

Objectifs :

- Chiffre d'affaires de DAE France
- Résultat d'Exploitation de DAE France

Montant Cible

150 EUR pour l'atteinte du Chiffre d'Affaires de DAE France

150 EUR pour l'atteinte du Résultat d'Exploitation de DAE France

Variabilité :

Pour chacun des deux objectifs pris indépendamment

	Objectif atteint	Résultat < 95 %	Résultat > 95 %	Résultat > 110 %
Versement	100 %	0 %	50 %	133 %

Communication :

Trimestrielle sur l'évolution du Chiffre d'Affaires et du Résultat d'Exploitation.

Pour information, et sous réserve de valorisation définitive des résultats de la Division en France, **le montant de la Prime Variable Collective sur Objectifs versée au titre de 2008 devrait être de 150 EUR, versés avec la paie de mars 2009.**

III - REGLES DE GESTION DE LA REMUNERATION

Management de la performance

- Entretien d'évaluation des performances

Chaque salarié de l'Entreprise, quelle que soit sa catégorie professionnelle, aura un entretien d'évaluation de ses performances.

L'appréciation doit mettre en valeur les points forts et les points à améliorer.

Les attributions d'augmentations individuelles et la fixation de la part individuelle de la rémunération variable se feront à partir du niveau de performance et prendront en compte le niveau de rémunération actuel par rapport au niveau de responsabilité du poste occupé.

Dispositions relatives au minimum Conventionnel

- Pour le Personnel Mensuel, le salaire de base (y compris le 13^e mois) doit se situer au-dessus du TGA
- L'analyse du respect des appointements minimaux annuels des Ingénieurs et Cadres est faite sur la base des salaires non compris la rémunération variable

Promotions

Toute promotion est accompagnée d'une augmentation individuelle.

Le nouveau salaire doit être au moins supérieur de 3 % au minimum de la Convention Collective.

Lors d'un passage Cadre, l'augmentation individuelle minimum est de 3 %.

Pour les Mensuels, lors d'un passage de IV1 à IV2, l'augmentation proposée (AG + AI) devra être supérieure à 4,5 %, pour tenir compte de l'évolution de cotisation liée aux changements de caisses de retraite et de prévoyance.

Lors d'une promotion V1 à V2, l'augmentation générale applicable sera celle prévue pour les niveaux I à V1.

Rémunération variable

Les objectifs économiques de la rémunération variable de 2008, payable en 2009, ont été diffusés individuellement à tous les Ingénieurs et Cadres éligibles en mai 2008.

Mobilité

Une attention particulière sera portée sur la situation salariale des personnes concernées par une mobilité professionnelle et/ou géographique, quelle que soit la date à laquelle intervient la mobilité

Situations particulières

- Temps partiel

Les règles en matière d'évolution de carrière et salariale pour les salariés à temps partiel sont les mêmes que celles appliquées aux salariés à temps plein.

- Gestion de carrière des seniors

Dans le cadre de l'Accord AVEC, une attention particulière devra être portée sur l'évolution des rémunérations des personnes de plus de 50 ans.

- Salariés sans augmentation individuelle depuis 3 ans

Un entretien formalisé obligatoire intégrant un plan d'action personnalisé doit être conduit pour corriger cette situation, avec les personnes n'ayant pas eu d'augmentation individuelle en 2007, 2008, 2009. Cet entretien doit se tenir entre le salarié et son manager, avec si nécessaire une participation du Responsable Ressources Humaines.

Un bilan sera fait par établissement.

IV - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1 – Augmentations et promotions individuelles

Les femmes et les hommes bénéficient de mesures salariales identiques dans toutes leurs composantes, indépendamment du budget spécifique pour les femmes et conformément aux règles définies dans l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Société Thales Systèmes Aéroportés, signé le 4 juillet 2004. Un examen spécifique de l'évolution de carrière du Personnel féminin sera fait dans le cadre des propositions salariales.

Les augmentations individuelles et les promotions entre les femmes et les hommes sont au moins proportionnelles à la population féminine.

2 - Budget spécifique

Un budget annuel spécifique de 0,1 % de la masse salariale totale, soit 0,5 % de la masse salariale du Personnel féminin est alloué pour corriger les éventuelles disparités salariales.

Cette mesure est distincte des plans d'augmentations de mars, pour permettre une traçabilité. Elle est mise en œuvre sur la paie d' avril.

Il ne doit pas y avoir d'interaction entre les budgets d'augmentations prévus dans la politique salariale générale et le budget annuel spécifique.

L'attribution de ce crédit spécifique se fera avec la paie du mois d'avril avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

3 – Congé Maternité et congé d'adoption

Les personnes en congé de maternité ou d'adoption bénéficieront d'une augmentation individuelle correspondant à la moyenne des augmentations individuelles de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Du fait du niveau de responsabilité du poste, la salariée en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle de la salariée sera appréciée sur la seule période d'activité.

4 – Congé parental

Le salarié bénéficiera, à son retour de congé parental, d'une augmentation salariale équivalente à la moyenne des augmentations de salaires de sa catégorie pour la période d'absence concernée.

V - REVALORISATION DE PRIMES

Une actualisation des primes prévues dans les accords Temps de Travail sera faite sur la base de l'augmentation générale des niveaux I à V1, soit 2 %.

VI – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Proposition de la CFDT

Tract du 12 janvier 2009 (joint)

Proposition de la CFE-CGC

Tract et document complémentaire (joints)

Proposition de FO

Document du 12 janvier 2009 (joints)

Proposition de la CGT

Document de janvier 2009 (joint)

Proposition de la CFTC

Document de janvier 2009 (joint)

Proposition de SUPPer

Tracts du 9 et du 15 janvier 2009 (joint)

Position commune CFDT, CFE-CGC, FO, CGT, CFTC, SUPPer

Tract commun (joint)

VII – MODALITES DE DEPOT

Le présent document est établi en neuf exemplaires originaux, pour remise à chaque Organisation signataire et pour les dépôts suivants, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail :

- un exemplaire ORIGINAL destiné à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Montigny-le-Bretonneux, qui sera doublé d'un envoi sous forme informatique
- un exemplaire ORIGINAL destiné au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt,

Le 21 janvier 2009

Pour la Direction de THALES Systèmes Aéroportés,
Le Directeur du Développement Social, Pierre-Henri HARAN

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

D. BUAND D. BEE

Pour la CFTC

H. TORD

Pour la CGT

Pour FO

Bernard Ciquiel

Pour SUPPer

P.J. –

Propositions des Organisations Syndicales



le 12 janvier 2009

**SECTIONS SYNDICALES CFDT
THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Négociations annuelles obligatoires 2009

La troisième réunion de NAO du 8 janvier 2009 portait sur la politique salariale 2009. Lors de celle-ci la CFDT a porté les revendications suivantes :

Salaires

Le premier principe : nous revendiquons l'équité de traitement entre l'ensemble des salariés (ouvriers, administratifs, techniciens, cadres ou ingénieurs).

En effet, quel que soit son niveau, chaque salarié, par son travail, contribue aux résultats de la société, alors il faut bannir la discrimination pour les augmentations salariales .

✓ Rattrapage salarial 2008

Pour pallier la perte de pouvoir d'achat subie en 2008 la CFDT revendique **une prime pour tous de 300 €** versée en janvier 2009.

✓ Augmentation générale

Une augmentation générale pour tous est le seul moyen de garantir au minimum le maintien du pouvoir d'achat . **La CFDT revendique une augmentation de 120 € pour tous.**

Cette demande correspond à l'évolution de 3,1% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale appliquée au salaire moyen de l'entreprise.

✓ Augmentation individuelle

Celle-ci doit permettre la reconnaissance du travail fourni individuellement.

La CFDT revendique une enveloppe d'augmentations individuelles de 3% répartie uniformément sur toutes les catégories de salariés.

✓ Part variable (BSO, PVCO)

La CFDT réaffirme son opposition à la politique de rémunération variable menée par la direction et revendique son intégration dans le salaire de base.

En effet, nous dénonçons tant sa définition individuelle « à la tête du client » et collective pour le BSO (par entités) que son caractère aléatoire et dépendant de la conjoncture ou **d'affaires captées dans des conditions difficiles connues dès le départ (ex : Meltem)**

Néanmoins, si la direction persiste dans ce type de rémunération , nous revendiquons :

Une égalité de traitement entre les cadres et non-cadres, l'instauration d'une somme plancher et la mise en place de critères collectifs identiques pour tous.

✓ Mesures spécifiques

De plus nous revendiquons :

- Une enveloppe de rattrapage des inégalités femmes/hommes pour permettre de corriger les retards promotionnels,
- Le rattrapage des bas salaires à 105% du mini conventionnel,
- Une enveloppe spécifique par établissement pour les rattrapages des inégalités entre sites,
- La mise en place d'une prime de transport sur tous les établissements

Temps de travail

Sur l'année 2009, une fois décomptés les samedis dimanches et jours fériés ainsi que les jours de congés, il reste potentiellement 226 jours de travail. L'accord RTT du 28 novembre 2000 limite le nombre de jours travaillés à 210. Ceci impose la prise de 16 jours de RTT dont au maximum 5 posés de manière collective.

Propositions direction

✓ Politique salariale 2009 :

Premières salariales	Propositions	Mensuels I à V1	Mensuels V2 et V3	Ingénieurs et Cadres
Augmentation Générale		2% (pas de plancher)	1,5% (pas de plancher)	0%
Augmentation Individuelle		0,8%	1,3%	2,8%
Part variable		PVCO sur CA et REX Division(*) = 150€	PVCO sur CA et REX Division(*) = 150€	BSO
Rémunération variable (cible)				LR 7 à 9 : 8 % LR 10 : 10 %
Egalité Femmes/hommes		Enveloppe non définie		

(*) Prime Variable Collective sur Objectif: Critères identiques à 2008

Pour cette année, selon la direction, la prime sera seulement 150 € au lieu de 300 € en 2008.

Concernant le BSO des cadres, une étude est en cours sur la redéfinition des critères collectifs. De nouveaux critères liés aux programmes devraient être appliqués.

✓ **Temps de travail :**

Le nombre de jours de RTT pour cette année est de 16 dont 5 jours collectifs placés les :

- 22 mai
- 13 juillet
- 24 au 29 décembre

Deux jours de la 5^e semaine seront placés les 30 et 31 décembre. Les trois autres seront laissés à la disposition des salariés. Le jour de solidarité est prévu le 1^{er} juin (lundi de Pentecôte). Il sera possible de poser un jour de congé annuel.

Commentaires CFDT :

Au vu de ses premières propositions, la CFDT constate un décalage entre les attentes des salariés qui se plaignent de la perte du pouvoir d'achat subi en 2008 du fait de l'augmentation du coût de la vie. Pour permettre aux salariés de bénéficier du même niveau de vie, la direction se doit de donner à tous les salariés une augmentation générale de 120 € pour le maintien de leur pouvoir d'achat !

La direction se doit de revoir sa copie en particulier en revenant sur sa politique destructrice de rémunération variable. Cette mesure va à l'encontre de la pérennité de l'entreprise. Elle déstructure l'entreprise en multitude de baronnies peu enclines à faire des efforts (qui ne sont d'ailleurs pas dans les objectifs et donc pas récompensés) pour aider les voisins ! L'intérêt général de l'entreprise est d'avoir des objectifs communs pour tous, biens clairs et transparents. Ce n'est pas le cas actuellement car ceux-ci sont opaques, différents suivant les BU voire contradictoires entre certaines !

De plus ces objectifs soit disant collectifs sont inéquitables car deux salariés travaillant sur la même affaire mais de BU différentes n'auront pas les mêmes objectifs et surtout la même récompense finale : cela est injuste. La direction doit cesser et non pas étendre comme elle le fait cette politique de rémunération variable qui va à l'encontre des intérêts généraux de toute l'entreprise.

La CFDT continuera de revendiquer plus de justice et d'équité entre tous les salariés dans l'intérêt de la pérennité des emplois et de l'entreprise.

La CFDT avec les salariés et en concertation avec les autres organisations syndicales utilisera les moyens appropriés pour modifier la position de la direction.

Prochaine réunion mercredi 14 janvier 2009

PROPOSITIONS CFE-CGC pour les NAO 2008

PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR LES 4 THEMES DE NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

1- Rémunérations

- **Augmentation Générale** pour tous de 3 % de la masse salariale avec un plancher de 100 Euros, afin de s'aligner simplement sur l'évolution du coût de la vie.
- **Augmentation Individuelle** de 3,5% de la masse salariale pour toutes les catégories, afin de récompenser les efforts et les résultats de chacun. Tout salarié conforme aux objectifs devra recevoir une augmentation individuelle minimum de 2%.

- Aucun salaire au-dessous de 1,03 des minimums conventionnels
- Plancher du 13^e mois à 2 800 €
- Prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base (au lieu du minimum hiérarchique)

- Reconduction d'une prime variable pour les salariés non cadres basée sur un montant de base de 600€

- Rémunération variable pour les cadres
 - Partie sur objectifs collectifs à conserver
 - 20% Objectifs Division
 - 20% Programmes pour les salariés TBU/BL pour lesquels c'est possible
 - 10% Objectifs entité ou 30% si non possibilité de définir des objectifs programmes
 - Partie sur objectifs individuels à réintégrer au salaire de base en prenant la moyenne des trois dernières années
 - Diffusion des objectifs chiffrés en avril 2009.

- 0,5% de la masse salariale de TSA pour les rattrapages en matière d'égalité professionnelle, de disparité entre sites et autres écarts.

- En l'absence d'accord d'intéressement 2009, mise en place de la prime de **1 500 €** pour chaque salarié (loi de juillet 2006). Cette prime est déductible des impôts pour l'entreprise et exonérée de charges sociales.
- Les primes d'astreinte et les primes d'horaire aménagé doivent être réévaluées suivant l'évolution du plafond de la sécurité sociale depuis la dernière actualisation.
- Mise en place d'une vraie **prime de transport** cohérente sur les 3 sites : prime représentant 50% du coût de la carte d'abonnement transports en commun de l'agglomération considérée.
 - Sur Brest, intégration de la prime existante pour tous au salaire de base
 - Sur Pessac, intégration de la prime de transport de 3,51€/mois pour tous au salaire de base
 - Sur Elancourt rien à changer puisque le dispositif existe déjà.

2- Temps de travail

16 jours de RTT dont 5 collectifs (Vendredi 22 mai, Lundi 13 juillet, Jeudi 24, Lundi 28 & Mardi 29 décembre).

Fermeture des sites les 30 & 31 décembre sur 5^e semaine congés payés.

Journée de solidarité fixée au 1^{er} juin 2009, absence possible sur CP.

3- Emploi

Effectifs cibles par site et par entité à fin 2009, & fin 2010.

4- Egalité professionnelle entre femmes et hommes

Thème à traiter dans les commissions dédiées.

FO

THALES SYSTEMES AEROPORTES
Elancourt

Elancourt, le 12 janvier 2009

A l'Attention de
Monsieur Pierre-Henri HARAN
Madame Noëlle FICHET

Direction des Ressources Humaines
Et des Relations Sociales

THALES SYSTEMES AEROPORTES

Négociations Annuelles Obligatoires 2009.

Comme suite à la dernière réunion de NAO vous trouverez ci-après les revendications **FO Thalès Systèmes Aéroportés** en terme de politique salariale 2009.

- | | |
|--|--|
| Rattrapage 2008, compensation de la perte de pouvoir d'achat | 1,5% pour l'ensemble du personnel avec plancher de 100 € |
| <i>Equité et égalité de traitement pour tous les salariés</i> | |
| • Augmentation générale 2009 | 3,5% pour l'ensemble du personnel avec plancher de 100 € |
| • Augmentation Individuelle | 2% avec minimum de 150€ |
| • Egalité professionnelle | 0,1% de la masse salariale globale |
| • Travail égal / Rattrapage de niveaux | 0,1% de la masse salariale globale |
-
- Le 13^{ème} mois avec un plancher égal au plafond de la Sécurité Sociale (PMSS) soit 2859 €
 - prime d'ancienneté calculée sur le salaire net
 - L'abandon du système de rémunération variable pour les Ingénieurs & Cadres et intégration au salaire de base d'une somme équivalente à la moyenne de la rémunération variable des trois dernières années
 - L'instauration d'une prime de transport égale à 200 € pour tous les salariés utilisant leur véhicule personnel
 - L'instauration d'une clause de revoyure et renégociation en cas de dégradation du contexte économique
 - Nous demandons l'arrêt de la ségrégation et de la mesure discriminatoire entre les mensuels
 - Pas de promotion sans augmentation

Concernant les propositions de la Direction.

Afin de justifier votre politique salariale d'une extrême rigueur, vous arguez :

- d'un contexte économique difficile
- du dépassement de nombre d'affaires, MELTEM, FREMM, ATOLS, etc....

- d'une baisse d'activité et l'absence de certains marchés
- de la loi de programmation militaire
- du phénomène de compétitivité

La situation actuelle de TSA vous la faites payer aux salariés alors qu'elle n'est que le résultat de la politique menée par la Direction depuis des années ; absence de crédits et de moyens pour le développement de produits nouveaux, défauts d'investissements, inadéquation des moyens en regard des programmes, démarrage en retard de certaines affaires faute de mise en place des moyens requis, et amenant par la même des dépassements de programme, absence de politique volontariste de conquête de nouveaux marchés.

Les salariés sont seuls à supporter la politique de rigueur, les actionnaires percevant toujours de confortables dividendes. Or ils ont aussi partenaires et en tant qu'actionnaires doivent participer aux efforts.

Pour FO nous constatons avec amertume, au travers de vos propositions, un nouveau durcissement de la politique salariale de Thalès Systèmes Aéroportés, que vous ne tenez aucun compte des difficultés et contraintes que rencontrent vos salariés du fait du dérapage du coût de la vie.

Ce durcissement nous le notons particulièrement sur le fait qu'il n'y ait pas de mesure de soutien aux salariés les plus modestes, en effet :

- aucune mesure plancher n'est prise tant sur le plan de l'Augmentation générale (contrairement aux années précédentes) que sur celle de l'Augmentation individuelle.
- la mise en place pour les mensuels d'une prime de 150 € (300€ pour tous en 2008) conditionnée à la performance où tout salarié inférieur ou égal à 90 % de ses objectifs s'en verra privé, pour mémoire en 2006 abondement de 0 à 20 % calculé sur un salaire minimum de 2200€, en 2007 calculé sur un salaire minimum de 2000€.

Vous vous étonnez du mal être et mal vivre de vos salariés mais n'en tenez aucun compte. De Thomson à Thalès rien n'a changé sauf le nom et vos salariés ne sont que des variables d'ajustement.

Vous avez là, un capital humain, les ressources de l'entreprise d'aujourd'hui, de demain, le vrai capital de TSA.

Vous ne pouvez pas toujours demander plus et donner moins.

Nous vous demandons donc de vouloir bien revoir vos propositions pour la réunion du 14 janvier 2009, tenant compte des intérêts de vos salariés au regard de leur mobilisation et investissement personnels.

Pour FO Thalès Systèmes Aéroportés
Les Délégués et Représentants Syndicaux

NAO 2009

Revendications de la CGT de THALES Systemes Aeroportés

Salaires

La CGT met en évidence les contradictions que vivent les salariés de Thales :

- Une charge de travail à supporter par chacun d'entre nous, toujours de plus en plus importante.
- Une érosion constante, depuis plusieurs années, du pouvoir d'achat en 1 an c'est 6% d'inflation sur les produits de grande consommation.
- La crise financière qui met en évidence un nécessaire report de la plus value générée vers les salaires plutôt que vers les placements spéculatifs.

En conséquence la CGT demande :

- Une augmentation générale pour tous de **287 €** (10% plafond SS).
- La suppression des primes sur objectifs (BSO, abondement...) et leur répartition sous forme d'augmentation générale.
- Un doublement du budget spécifique d'augmentation pour permettre à classification identique des salaires et un déroulement de carrière équivalent pour les femmes et les hommes.
- Un budget d'augmentation individuelle (3% de la masse salariale) permettant une évolution de carrière et la remise en place d'une hiérarchie cohérente des salaires tenant compte des diplômes, des qualifications et de l'expérience acquise.

Salaires minis

Nous vous demandons de verser des salaires minimums 20% au dessus des minimas annuels 2009 (toutes catégories).

D'assurer à tous les IC des salaires au dessus du plafond de la SS afin de garantir le niveau de leur future retraite et le financement de l'AGIRC.

Stagiaires et apprentis

Nous demandons la revalorisation des indemnités de stage et gratifications mensuelles (de +10%). La CGT demande que les stagiaires bénéficient d'un véritable statut intégré dans le droit du travail.

Entretien d'évaluation

Nous demandons la transparence des règles d'attribution des augmentations individuelles. Et favoriser les ~~compétences~~ plutôt que le comportement

Nous proposons comme critères d'évaluation :

- Capacité à analyser et ordonner l'analyse
- Capacité à conceptualiser
- Capacité à argumenter
- Capacité à réaliser.

Temps de travail

La nécessité de respecter le temps de travail pour préserver l'emploi.

Exemple (**Plus de 300 personnes quittent le site de Nungesser tous les jours après 18h30 et font en moyenne 1 heure de plus, sur l'année cela fait plus de 60000 heures soit 8570 jours soit 43 emplois de sauvegarder**)

En raison de la conjoncture, la CGT demande à la direction de faire respecter les horaires de l'entreprise, et de partager le travail entre ceux qui en ont trop et ceux qui en n'ont pas.

Pour répondre au problème du manque de charge, la CGT demande une diminution du temps de travail hebdomadaire (par exemple 33H/semaine) et la mise en place d'une pré-retraite volontaire Thales à partir de 55ans.

Nous demandons de compter en heure supplémentaire le temps de travail des forfaits jour supérieur à 154H/mois, votre référence mensuelle.

Nous vous demandons de laisser le libre choix au personnel des jours de congés de la 5eme semaine.

Jour de solidarité (Pentecôte)

Nous vous demandons que cette journée soit maintenue férié et que la "contribution solidarité autonomie" soit prise en charge par l'entreprise (0.3% des rémunérations).

En 2009 il y a 4 jours fériés le vendredi , 1 le samedi, 1 le dimanche.

RTT

La CGT propose de faire les ponts :

- 22 mai 2009
- 13 juillet 2009

Le reste des jours serait laissé libre au gré du personnel (ou au minimum doit faire l'objet d'une consultation du personnel).

Formation

Nous demandons la prise en charge des frais de dossiers pour une VAE ou une VAP.

Nous demandons de favoriser les Formations qualifiantes,

Nous demandons que le DIF soit un vrai choix des salarié(e)s

Conditions de travail

Suivi de l'étude sur la santé mentale avec extension de l'enquête sur les site de Brest et de Pessac.

Transport

La CGT demande le développement ou l'amélioration des services de transport en commun desservant les sites de TAS et une participation de la direction à ces frais , pour la RP une participation supérieur au 50% de la carte de transport.

La mise en place d'une aide pour les salariés ne pouvant qu'utiliser leur véhicule personnel.

Monsieur le Directeur du Développement Social.

Propositions de la CFTC sur les NAO 2009

La CFTC demande :

Négociations salariales

- pour le rattrapage 2008 une prime intégrée dans le salaire de base, sachant que l'augmentation du coût de la vie a allègrement dépassé les 2,5% sur un an.
- Une augmentation générale couvrant l'augmentation du coût de la vie prévue pour l'année 2009.
- pour 2009 pour tous les salariés conformes aux objectifs ou au-dessus au moins le coût de la vie avec un minimum de 100€, et pour ceux (5,2%) dont une amélioration est nécessaire l'obligation de tenir une réunion à mi-année afin d'étudier comment les rendre conformes aux objectifs,
- nous souhaitons bien évidemment la suppression de la part variable qui reste pour la direction la valeur d'ajustement sur les différentes années, mais connaissant par avance la réponse de la direction, notre demande est au moins un ralliement au taux cible groupe pour les différents NR et à terme une part variable cible unique pour tous les NR, cadre on non cadre.
- maintien du budget spécifique pour l'égalité femmes hommes afin de rattraper les écarts existant malgré les précédentes mesures.
- une prime de transport de 200€, pour tous les salariés qui ne bénéficient pas du remboursement de la carte orange

Jours de RTT et Ponts sur l'année 2009

- Vendredi 22 mai 2009 > Pont de l'Ascension
- Lundi 1 juin 2009 > Lundi de Pentecôte
- Lundi 13 juillet 2009 > Pont avec le 14 juillet
- Mercredi 23 décembre 2009 > Avant-veille de Noël
- Jeudi 24 décembre 2009 > Veille de Noël

Jours 5^{ème} semaine

- Lundi 28 décembre 2009
- Mardi 29 décembre 2009
- Mercredi 30 décembre 2009
- Jeudi 31 décembre 2009
- Lundi 4 janvier 2010



Diverses

En ce qui concerne les augmentations salariales, veillez à ne pas pénaliser les salariés acceptant une mobilité en Province sous prétexte que leur salaire est déjà au dessus d'une moyenne par catégorie province. Le fait semble aujourd'hui constaté et en particulier sur la région de Brest.



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

NAO SALAIRES : QUELLES REVENDEICATIONS ?

Le 9 décembre 2008

SUPPer est adhérent à

Union
syndicale
Solidaires

Coordination SUPPer

Quel pourcentage ?

L'Indice Général INSEE donne : +2,7%, mais chacun sait qu'il ne représente pas la réalité du coût de la vie pour l'alimentaire, le loyer, les charges, le transport... Toutes choses indispensables pour pouvoir vivre et travailler. D'ailleurs, l'Indice Alimentation INSEE est de + 4,7%

Par ailleurs, le plafond mensuel de la Sécu 2009 est augmenté de 3,1% par rapport à celui de 2008 : conséquence automatique = dégradation du salaire net par rapport au brut.

SUPPer demande que la masse salariale soit augmentée d'au moins 5,5%.

Le calcul est simple, puisque l'inflation est d'au moins 3,5%. **Une fois l'inflation déduite, en euros constants, notre demande est de seulement 2% d'augmentation de la masse salariale totale.**

AG, AI ?

SUPPer met l'accent sur les augmentations générales seules susceptibles de répondre aux besoins de tous et d'éviter la dégradation des salaires et des conditions de vie.

SUPPer refuse une politique qui ne reposerait que sur l'individualisation des salaires qui, au nom d'une soi-disante performance permettrait de ne « récompenser » qu'un petit nombre selon des critères « discutables ».

Voilà donc les revendications portées par SUPPer. Et pour qu'elles soient complètes, SUPPer vous propose un questionnaire, à la fin de ce papier, pour que vous puissiez vous exprimer sur le type d'augmentation générale demandée.

1) Une Augmentation Générale (AG) pour tous compensant l'inflation de 3,5%

Cette augmentation doit être générale pour toutes les catégories car tout le monde est touché par l'inflation. Cependant, ceci doit être l'occasion de donner un coup de pouce aux plus bas salaires, plus fortement percutés par la hausse du coût de la vie.

Deux modalités possibles :

- **3% d'AG pour tous avec un talon de 120€** : une augmentation en % avec un talon mini (plus le salaire est élevé plus l'augmentation est grande et l'effet talon pour favoriser les bas salaires doit être alors significatif). Ces chiffres permettent de rester dans une d'augmentation de 3,5% de la masse salariale,
- une augmentation de **150€ pour tous** : somme fixe égale pour tous, calculée sur la base du salaire moyen de Thales (3,5% de 4300€).

Aux salariés de se prononcer en remplissant le petit questionnaire à la fin de ce tract.

2) Une Augmentation Individuelle (AI) de 2%

Cette AI doit permettre à la fois une politique de promotion supprimant les blocages de carrière et fluidifiant les promotions, y compris les passages cadres, sans les conditionner à des formations qualifiantes (genre CPC) ou diplômantes, et à la fois l'évolution du salaire en euros constants.

Les NAO doivent permettre de déterminer les temps d'attente maxi pour les passages d'échelon et par changement de niveau.

Pour chaque passage d'échelon, l'AI doit être au minimum de 3% ; 5% mini pour les changements de niveaux.

Pas de salaire inférieur à 15% du mini hiérarchique de la métallurgie.

L'AI doit tenir compte des formations d'adaptation au poste ou de changement de métier.

Dans cette AI, il faut prévoir une enveloppe spécifique aux promotions et aux accompagnements de mobilité.

3) Intégration de la part variable (type BSO, abondement, prime...) dans le salaire de base

Cette intégration doit se faire sur la base de la valeur la plus favorable des 3 dernières années.

L'effet sur l'augmentation de la masse salariale est quasiment nul.

4) Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Un % significatif de la masse salariale (jusqu'à présent seulement 0,1%...) doit être consacré aux rattrapages des salaires des femmes.

Il doit être déterminé en fonction des plans d'actions triennaux négociés dans chaque entreprise et permettre :

- à travail égal, salaire égal (d'où une embauche égale)
- la promotion des femmes

5) Négociation d'une prime de transport

Mise en place du paiement de la moitié des transports en commun (dispositif déjà en place dans la région parisienne et à Brest par exemple) à adapter selon les régions.

Prime en cas d'impossibilité d'utiliser les transports en commun sur la base d'une indemnité kilométrique domicile-lieu de travail.

Questionnaire

Concernant la revendication d'augmentation générale, je me prononce pour (mettre une croix dans la case choisie) :

• **3% d'AG pour tous avec un talon de 120€**

• **150€ pour tous**

• **sans opinion**

A remettre à un représentant de SUPPer ou dans l'urne prévue à cet effet.



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Tournant ultra sélectif : Ne laissons pas faire !

TAS, le 15/01/2008

SUPPer est adhérent à



	Dernières propositions de la direction	Rappel : demandes SUPPer
Augmentation générale	Niveaux I à V1 : 2.0 % avec talon 40€ Niveaux V2 et V3 : 1.5 % I/C : -	150€ pour TOUS pour compenser l'inflation (150€ = 3.5% du salaire moyen TSA)
Augmentation individuelle	Niveau I à V1 : 1 % Niveau V2 et V3 : 1.5 % I/C : 3 %	2.0 % avec ▪ AI mini 3% si changement d'échelon ▪ AI mini 5% si changement d'échelon
AI garantie	▪ 4.5% lors des passages IV1 à IV2 (pour compenser les différences de cotisation) ▪ 3% mini lors du passage cadre	▪ AI mini 3% si changement d'échelon ▪ AI mini 5% si changement d'échelon
Cible Rémunération variable	Non cadres 300 € LR7-8 et 9 8 % LR10 10 % LR9 commerciaux 12 % LR10 commerciaux 15 %	Intégration de la meilleure des parts variables des 3 dernières années.
Budget égalité H/F	0.1 %	0.1%
Salaire minimum	Lors d'une promotion : Salaire minimum supérieur d'au moins 3% du minimum de la convention collective.	Pas de salaire inférieur à 15% du minimum de la métallurgie.
Prime de transport	-	Pour TOUS : 50% du coût des transports en commun payés ou prime calculée sur la base d'une indemnité kilométrique domicile/lieu de travail.

Commentaire de SUPPer sur les dernières propositions de la direction :

- **Part variable**

- **Non cadres** : La part variable de 300€ touchée en 2008 devient 150€ en 2009. Pour SUPPer, cela revient à une baisse de revenu d'environ 12,50 € par mois. Donc, la direction en appliquant un talon de 40€ pour les AG, ne « donne » en fait qu'une augmentation de revenu mensuel de 27,50€ (sans tenir compte des augmentations de cotisations salariales qui vont encore réduire ce chiffre).
- **Cadres** : Les salariés notés en partie en dessous des objectifs (O) n'auront que la part collective du BSO. Les salariés notés n'atteignant pas les objectifs (U) n'auront pas de BSO. La direction garantit uniquement 2% d'augmentation pour ceux qui sont conformes aux objectifs (I).

- **AI**

La direction garantit uniquement 2% d'augmentations (y compris AG pour les non cadres) pour ceux qui sont conformes aux objectifs.

L'augmentation pourrait être supérieure :

- dans les cas de promotion,
- ou si le salaire est considéré par la direction inférieur à celui du marché, sans tenir compte de l'ancienneté, du diplôme et de l'âge (la direction toutefois considère que les salaires de Thales sont bons.)

⇒ **Cette politique salariale est très sélective ...**

Non cadres :

Cette année, du fait de la baisse de la part variable, la direction n'assure même pas les 2% d'augmentation du salaire même pour ceux qui sont conformes aux objectifs.

Cadres :

Etre conforme aux objectifs conduit, si maintien du BSO, à 2% d'augmentation de revenu.
Etre inférieur aux objectifs pourrait conduire à 4%, voire 8% de baisse de revenu en moyenne.

Pour tous, il faudrait être bien noté pour assurer le maintien de son pouvoir d'achat !!!

Promotions :

La direction annonce que toute promotion sera accompagnée d'une AI sans garantir un % minimum. La seule garantie donnée est que le salaire ne sera pas inférieur à 3% des minis des conventions collectives. Cela ne concernerait potentiellement que 93 salariés.

Demandes particulières :

Les critères de BSO étant particulièrement injustes et la direction voulant modifier les règles de calcul. SUPPer a demandé une mesure compensatoire pour le BSO perçu cette année. Cette mesure doit permettre, quels que soient les résultats des entités, qu'aucune n'ait en dessous de la moyenne des résultats collectifs. Cela permettrait, entre autre, que les efforts des salariés de MAS et ACS soient reconnus (entités touchées depuis plusieurs années par un faible BSO collectif.)

Réponses aux questions posées :

- Combien de salariés impactés par les minimas : Nombre de salariés dont le salaire est compris entre :
 - 0 et 3% du minimum de convention collective : 93
 - 0 et 10% du minimum de convention collective : 388

- Nombre de salariés LR12 payés par le siège
24 personnes ((1 sur HN, 2 sur Pessac, 10 sur CN et 11 sur Euclide)

- Bilan des passages cadres
 - En 2008 : 3 passages V3 à V3bis
 - Passage V3 à cadre
 - En 2008 : 11 dont 2 CPC (+ 5 en en cours de finalisation dont 3 CPC)
 - En 2007 : 21 dont 7 CPC
 - En 2006 : 30 dont 9 CPC
 - En 2005 : 40 dont 13 CPC

➔ **Il n'y a aucune règle imposant de passer par une formation pour le passage cadre !**
- Blocage en position V3
 - Il y a 71 salariés actifs V3 depuis au moins 10 ans (88 inscrits.)
 - ➔ **Pour SUPPer, ces salariés devraient se voir proposer un passage cadre ou V3 bis.**

- Bilan des EAA 2007

Performances		Pourcentage 2007	Rappel 2006
A	Exceptionnel	1.4 %	1.7 %
E	Au dessus des objectifs	25.7 %	25.1 %
I	Conforme aux objectifs	63.2 %	63.5 %
O	En partie en-dessous des objectifs	6.7 %	7.2 %
U	N'atteint pas les objectifs	0.4 %	0.2 %
Y	Nouveau dans le poste	2.6 %	2.3 %
Nombre de salariés n'ayant pas eu de BSO		10	6

- ➔ La direction a affirmé qu'il n'y avait **aucune directive particulière concernant les EAA 2008** et que la répartition devrait être à peu près identique (pas de volonté d'être plus sélectif et d'augmentation du nombre de salariés classés en O ou U par exemple...)
- Comparaison temps plein/temps partiel :
 - ➔ Pas de discrimination a priori mais on peut cependant constater qu'aucun salarié à temps partiel de niveau V2 ou V3 n'a été promu alors qu'environ 12% des salariés à temps plein de ces catégories l'ont été...
- Temps moyen et temps max entre 2 promotions :
Le direction n'a pas voulu donner de réponse.
- Transmission des nuages de points donnant par niveau le salaire en fonction de l'ancienneté :
Refus de la direction.

Dernière réunion NAO mercredi 21 Janvier, mais la Direction a déjà annoncé qu'elle ne voulait pas changer ses chiffres.



NAO : le compte n'y est pas !

Lors de la réunion de NAO du mercredi 14 janvier la direction a fait évoluer ses propositions salariales de 0,2 % en masse salariale, ce qui se traduit par la proposition suivante :

Catégorie	Propositions direction		
	1 à 5-1	AG de 2 % (talon 40€)	AI de 1 %
5-2 & 5-3	AG de 1,5 % (talon 40€)	AI de 1,5 %	
Ingénieurs & cadres	Pas d'AG	AI de 3 %	BSO : 8% ou 10%

Elle a indiqué de plus qu'il s'agissait de ses dernières propositions salariales.

Les six organisations syndicales de Thales Systèmes Aéroportés contestent cette politique salariale minimaliste. Avec une inflation en 2008 supérieure à 2007, la seule réponse de la Direction est de faire des propositions inférieures à l'année passée.

Les organisations syndicales restent sur leur « faim », en effet, nous voulons un effort significatif de la direction afin de réduire la perte de pouvoir d'achat pour TOUS.

Nous dénonçons le fait que les salariés ayant atteint leurs objectifs auront une augmentation salariale inférieure à l'inflation : ce n'est pas ainsi que l'on motivera et reconnaitra les efforts faits par le personnel !

La politique salariale de la direction se traduit par :

- La compression des salaires,
- La diminution de la masse salariale du fait de la décroissance organisée des effectifs.

A ces remarques, les six organisations syndicales de Thales Systèmes Aéroportés tiennent rappeler et rajouter qu'elles revendiquent toutes :

- une augmentation générale pour tous, compensant la perte du pouvoir d'achat 2008 et le maintien du pouvoir d'achat de 2009,
- un volume d'augmentations individuelles en rapport des efforts fournis par les salariés,
- l'intégration de la part variable pour toutes les catégories professionnelles,
- une enveloppe suffisamment conséquente pour solder les inégalités.

**Nous appelons les salariés à soutenir les négociateurs,
avant la réunion du mercredi 21 janvier,
pour obtenir une meilleure politique salariale.**

Etablissons ensemble un rapport de forces pour défendre notre pouvoir d'achat !

Défendons nos salaires pour préserver nos emplois !

**NOUS VOUS APPELONS A UN MOUVEMENT DE PROTESTATION
SUR LES 3 SITES de TSA
LE MARDI 20 JANVIER DE 14H30 A 15H**