



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

NAO : Réunion du 12/01/2016

SUPPer est adhérent à



TSA, le 14/01/2016

www.supper.org

1) Temps de travail

La direction n'a pas de mandat pour couper en 2 un jour de RTT supplémentaire. **Elle reste sur sa proposition de fin 2015.**

SUPPer a indiqué son refus de négocier l'application unilatérale des jours de fermeture imposés de la direction.

SUPPer refuse que la direction bloque à sa guise le 16^{ème} jour de RTT qui doit rester à la disposition des salariés. Sur le 16^{ème} jour la position des autres OS est identique.

La direction impose donc, conformément à l'info news RH du 10 12 2015 :

- **5 j de RTT semaine 32 (du 8 au 12 août inclus),**
- **5^{ème} semaine de CP semaine 52 (du 26 au 30 décembre inclus),**
- **Prise de 2 semaines accolées entre le 1er mai et le 31 octobre, pouvant être scindées autour de la fermeture de la semaine 32.**

Le PV va être mis en signature. Pour SUPPer, il ne peut s'agir que d'un PV de désaccord.

Avec la loi Rebsamen, il n'y a plus de consultation du CCE mais uniquement une information.

2) Comparatif inter-sites

Les élus SUPPer ont fait remarquer qu'il n'y a des salariés position **III 2 et III 3** que sur le site de Brest (14). Ces salariés doivent donc être exclus de toutes comparaisons. Ils ne doivent cependant pas être oubliés.

Focus sur la population V2 :

- Cette population est plus jeune de 12 ans à Brest par rapport à Elancourt,
- Sans compensation liée à l'âge, le salaire moyen d'Elancourt est supérieur à celui de Brest de plus de 10%,
- Avec compensation liée à l'âge, le salaire moyen d'Elancourt est inférieur à celui de Brest de plus de 10%.

La compensation liée à l'âge est de 2,5% par année.

Avec cette compensation, les écarts entre Brest et Elancourt sont favorables à Brest sauf pour les positions III B.

Pas d'écart significatif entre Pessac et Elancourt, sauf pour les I & C position II.

3) Politique salariale

Les propositions de la direction sont les suivantes :

- **Mensuels : AG = 1% AI = 1%**
- **Ingénieurs et cadres: AG = 0% AI = 2%**
- **Egalité F/H: 0,1%**

4) Prime pour Rafales Export

SUPPer a demandé que la négociation (montant de la prime avec ou sans acompte) fasse partie des NAO.

Pas de réponse de la direction à notre demande.

5) Part variable

- **Mensuel** : SUPPer revendique une prime annuelle comparable aux 4% de prime collective versée pour les cadres. La prime collective récompense le travail d'équipe et l'équipe comprend aussi bien les cadres que les mensuels. La CFDT et la CFTC font à peu près la même demande. Pas de position exprimée par la CFE-CGC et pas de réponse de la direction à cette demande.
- **Cadres** : la part variable des cadres (cible) est de 8% pour les positions II, IIIA et 10% pour les IIIB. SUPPer demande l'alignement avec les autres entités du Groupe : 8% position II, 10% position III A, 12% position III B. SUPPer a proposé que dès cette année soit versé 9% pour les III A et 11% pour les III B. La part variable devenant conforme aux autres entités du Groupe pour l'année 2017. Pas de réponse de la direction.

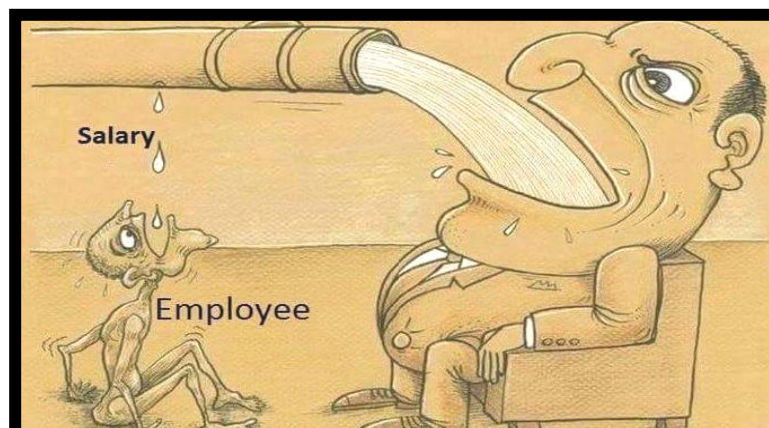
Conclusion de SUPPer :

La direction propose **une politique salariale inacceptable**. Alors que 2015 est une année florissante pour le Groupe et surtout pour TSA, les salariés n'en verraient pas les retombées.

Lors des années antérieures (réduction d'effectifs par la Gestion Active de l'Emploi), les politiques salariales étaient d'au moins 2,8% d'augmentation en masse. **Plus l'entreprise gagne de l'argent, moins il y a de redistribution vers les salariés.** Pour la direction, il s'agit de rentabilité et non de récompense des efforts fournis.

Dans les argumentaires de la direction, figurent les courbes de chômage national comme argument massue et la volonté de réduire le coût du travail.

Il faut savoir arrêter une telle politique. SUPPer y est prêt mais c'est encore une fois le rapport de forces, c'est à dire la mobilisation unie de tous les salariés de l'entreprise, qui peut permettre d'obtenir une amélioration substantielle de la politique salariale.



Cours de l'action le 13 janvier à 11:44 : Thales 73.02€ (▲ 0.76 %)

A suivre lors des 2 réunions de NAO prévues les 28 janvier et 10 février...