



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Statistiques SALAIRES 2016

TSA , le 06 décembre 2016

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

BILAN de l'année 2016

L'année 2016 se termine avec des **résultats et un carnet de commande exceptionnels** qui raviront les actionnaires de Thales. Le contrat Rafale Inde y est pour beaucoup mais ce sont d'abord les salariés de TSA qui contribuent aux résultats. Les perspectives pour l'année 2017 sont bonnes avec d'éventuels nouveaux contrats export pour le Rafale (EAU, Malaisie,...). Des incertitudes demeurent, quid de la prochaine Loi de Programmation Militaire ? Conséquences des élections présidentielles ? Avenir du Code du Travail ?

Fin juin, nous devrions avoir des Participation et Intéressement malheureusement toujours plafonnés.

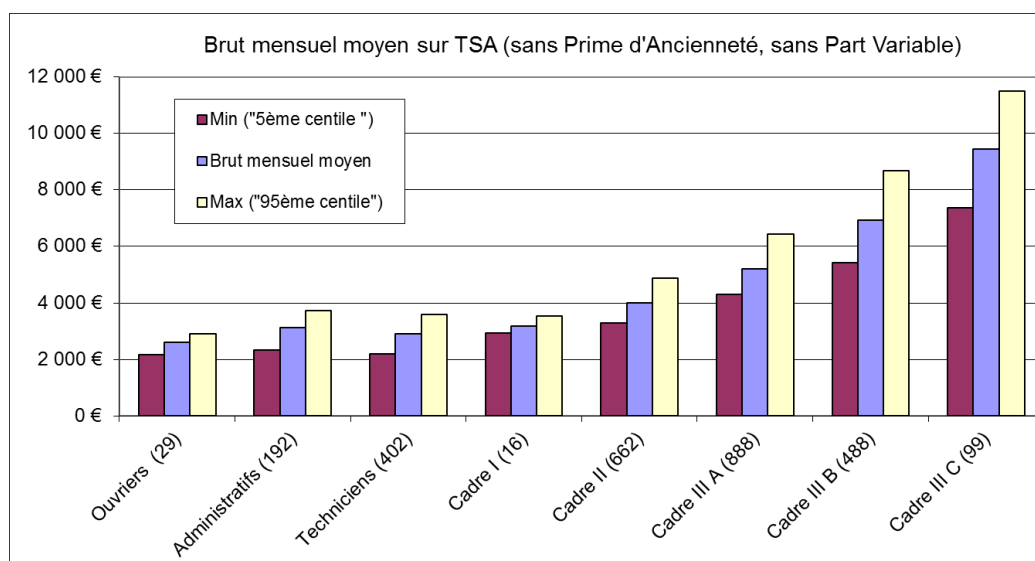
Les transferts de postes CSS d'Elancourt, vers Pessac et Brest devraient être terminés en cette fin d'année. Le taux de suivi sera inférieur à celui présupposé par la direction pourtant peu ambitieux. A fin novembre, sur 121 postes transférés en province, 13 ont accepté, 98 ont refusé et 10 sont encore en attente. **Le travail des commissions de suivi ne s'arrête pas**, des solutions sont encore à trouver et les périodes d'adaptation ne sont pas arrivées à terme. N'hésitez pas à vous adresser aux représentants de SUPPer.

Le lancement du programme Rafale Inde commence déjà à engendrer une très nette suractivité dans beaucoup de secteurs. Ce n'est pas une simple pointe de charge à passer ! TSA ne pourra pas demander un effort "coup de collier" aux salariés pendant trois ou quatre ans : il faut des renforts extérieurs pour réussir ce challenge. La qualité de vie au travail est un atout essentiel auquel SUPPer attache beaucoup d'importance.

Les **NAO** viennent de commencer dans le Groupe. Partout où cela a été possible, SUPPer a proposé aux salariés de contribuer au processus de NAO via un questionnaire destiné à recueillir au plus tôt leurs revendications. Ce questionnaire est en cours de dépouillement.

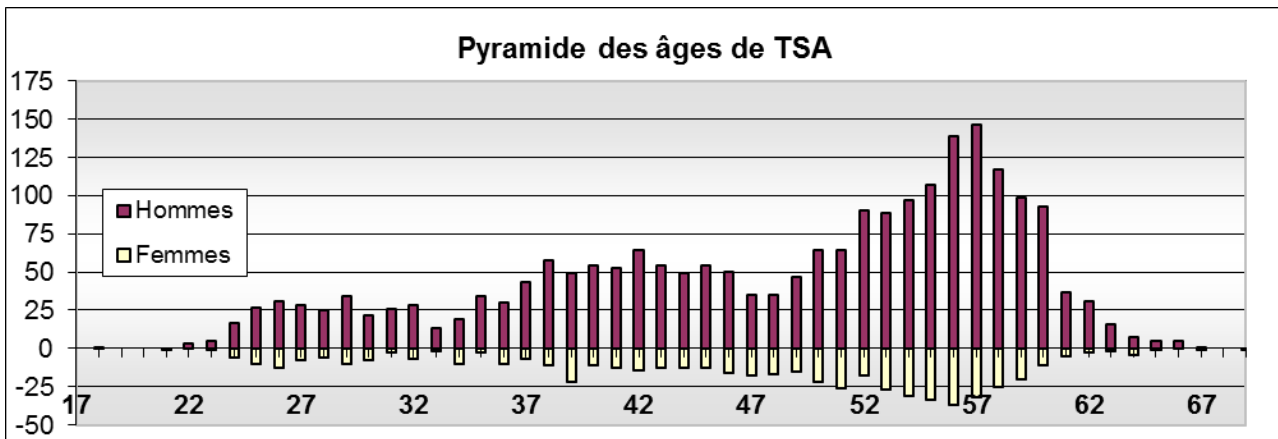
Pour transformer TSA, avec ses salariés.

La direction a remis aux organisations syndicales le document fournissant les statistiques sur les salariés et les salaires dont certaines sont présentées dans ce tract. A noter que les statistiques des années précédentes étaient arrêtées fin novembre alors que cette année elles le sont à fin septembre.

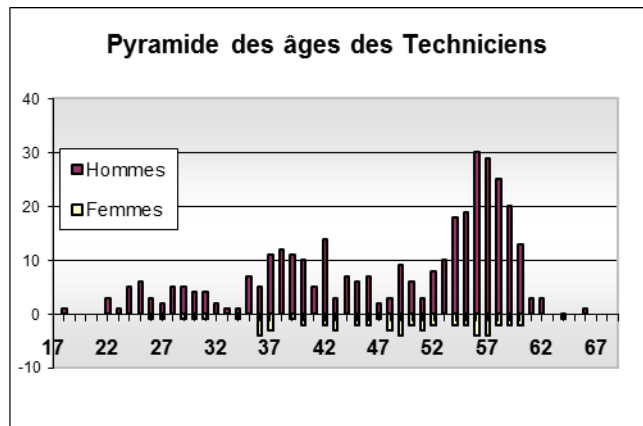
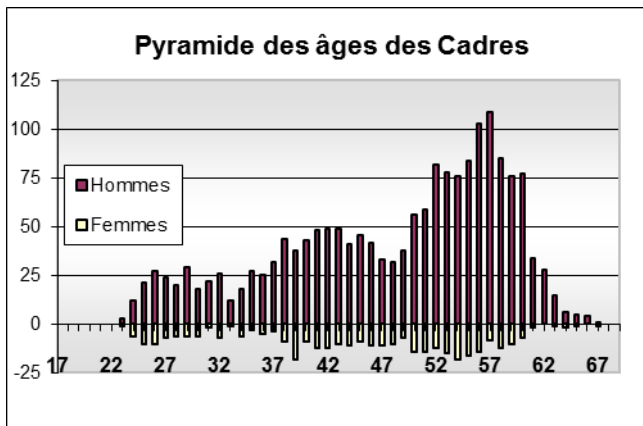


Nous disposons des statistiques chiffrées par niveau et par centre, pour chacune des catégories des Mensuels et des Cadres : nous les demander !

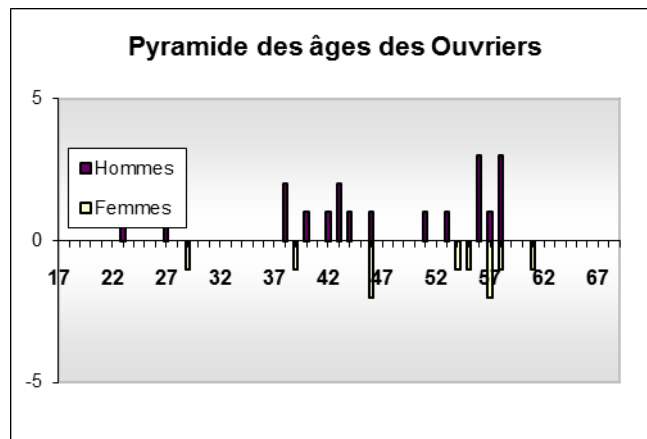
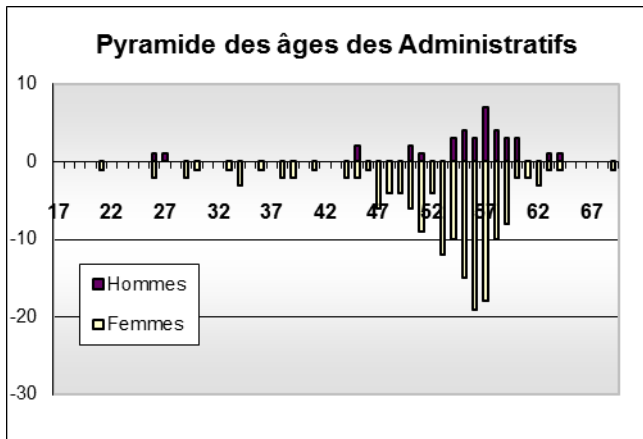
Ces statistiques ne prévoient pas de focus particulier sur les moins de 35 ans, SUPPer le revendiquera.



L'âge moyen a augmenté en 2016 : il se situe vers 48 ans ; il est de 48 ans pour les hommes et de 47 ans et 2 mois pour les femmes. Typiquement ces moyennes sont peu représentatives puisque correspondant à un creux de distribution. En termes de médiane, elles se situent aux environs de 50 ans pour les hommes et de 49 ans pour les femmes.



La disparition des catégories "ouvriers" et "administratifs" se poursuit, inexorablement.



Evolution des effectifs depuis 2007 : la tendance à la hausse de 2015 ne s'est pas confirmée en 2016.

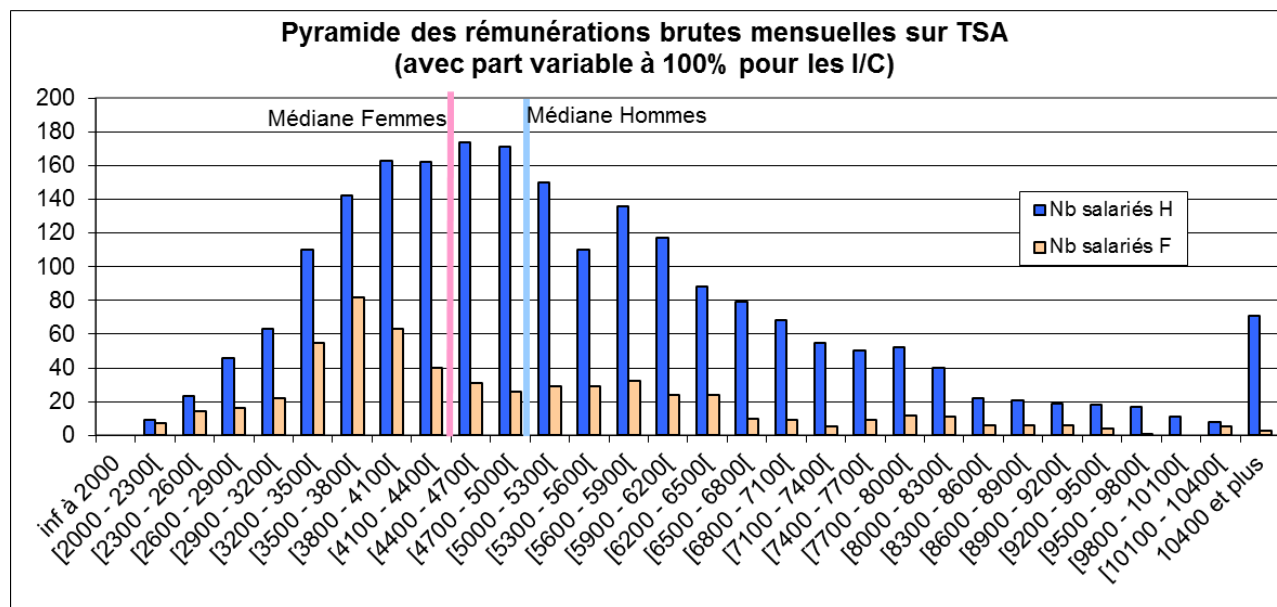
TSA	fin 2007	fin 2008	fin 2009	fin 2010	fin 2011	fin 2012	fin 2013	fin 2014	fin 2015	fin 2016
Ouvriers	95	82	75	65	58	56	43	35	31	29
Administratifs	403	362	333	296	262	236	228	209	206	192
Techniciens	685	618	574	552	512	488	456	415	405	402
Ingénieur Pos. I	13	11	5	19	10	11	16	23	37	16
Ingénieur Pos. II	852	804	781	773	743	710	673	654	654	662
Ingénieur Pos. III A	964	935	931	947	923	908	895	867	886	888
Ingénieur Pos. III B	523	509	518	529	502	507	506	477	477	488
Ingénieur Pos. III C	139	142	142	134	115	112	108	109	105	99
Effectif CDI actif	3674	3463	3359	3315	3125	3028	2925	2789	2801	2776

Jusqu'en 2015 : effectifs au 31 novembre.

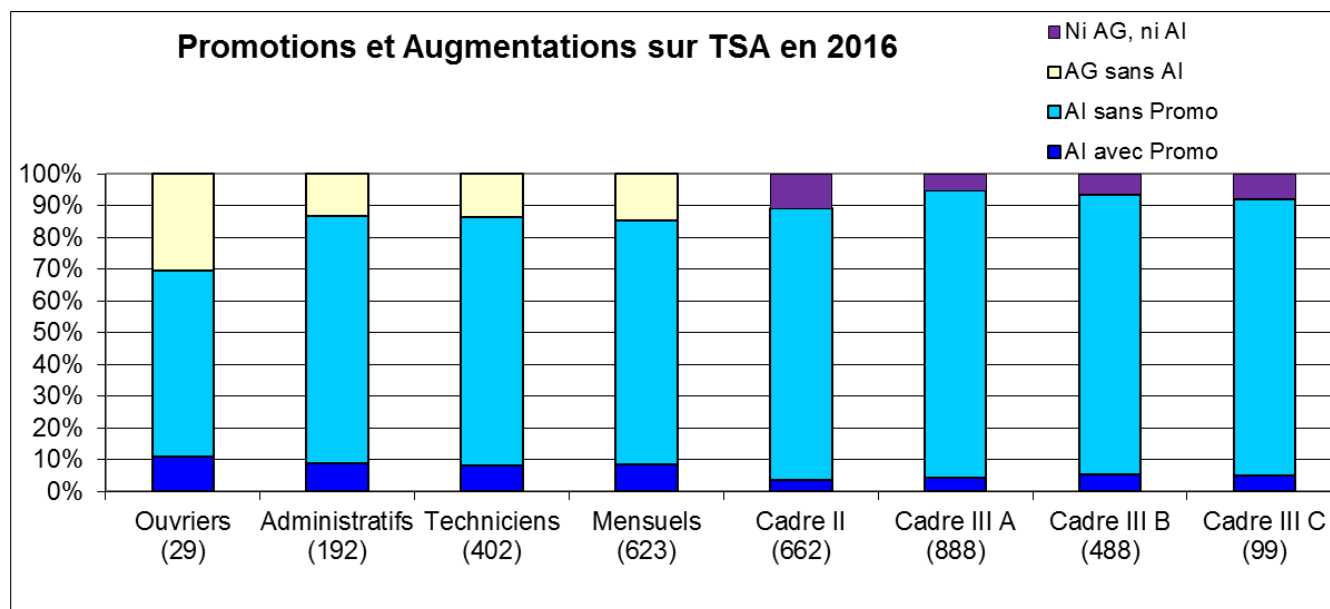
Pour 2016 : effectifs au 30 septembre

La stabilisation des effectifs de 2014 à 2015 ne s'est pas transformée en hausse, l'année 2016 a encore été marquée par **une baisse des effectifs**. Des embauches ont été réalisées mais elles ne compensent pas les départs. Le plan d'embauches, lancé récemment, inversera-t-il la tendance en 2017 ?

Pas d'évolution notable des positions de la médiane de la rémunération des Femmes relativement à celle des Hommes :



A noter que les tranches de salaires sont enfin égales n'apportant plus de distorsion aux histogrammes.



En 2016, les mensuels ont bénéficié d'une augmentation générale de 1,1%. Les cadres n'en bénéficient pas. Sur les douze derniers mois, l'indice des prix INSEE « tous ménages » est en hausse de 0,4%.

Taux d'atteinte de la Rémunération Variable des cadres :

	Pos. I	Ingénieur Pos. II			Ingénieur Pos. III A			Ingénieur Pos. III B			Ingénieur Pos. III C						
	TSA	CN	HN	JA	TSA	CN	HN	JA	TSA	CN	HN	JA	TSA	CN	HN	JA	TSA
RV 2013	NC	105,7%	107,9%	106,6%	106,6%	107,5%	111,6%	110,1%	109,4%	108,8%	113,9%	113,1%	111,1%	108,7%	117,7%	117,5%	111,0%
RV 2014	NC	116,5%	116,1%	115,4%	116,1%	117,9%	118,8%	118,8%	118,4%	120,0%	120,4%	120,7%	120,3%	119,6%	122,4%	119,5%	119,8%
RV 2015	108,2%	109,2%	107,4%	107,1%	108,0%	109,7%	111,2%	110,8%	110,5%	111,4%	110,9%	112,7%	111,6%	110,6%	109,9%	107,8%	110,1%
RV 2016	117,9%	120,2%	119,4%	117,5%	119,1%	120,9%	121,2%	121,1%	121,1%	121,9%	121,9%	128,2%	123,6%	137,6%	132,9%	133,9%	136,5%

La rémunération variable 2016 a augmenté et retrouve un niveau comparable à 2014 exception faite des III C qui, eux, rattrapent le « manque à gagner » de 2015.

Salaire brut mensuel des actifs de TSA selon les Positions et Niveaux (au 30 septembre 2016)

Position	Niveau	Nb Actifs	Brut mensuel sans PA	"min"	"max"
Ouvriers	3.3	4	PA : Prime d'Ancienneté		
	4.1	8	2 496 €	2 394 €	2 562 €
	4.2	10	2 659 €	2 483 €	2 904 €
	4.3	7	2 857 €	2 779 €	2 913 €
	Ensemble	29	2 594 €	2 168 €	2 913 €
Administratifs	3.3	2			
	4.1	4			
	4.2	6	2 495 €	2 129 €	2 919 €
	4.3	10	2 744 €	2 410 €	3 138 €
	5.1	37	2 895 €	2 294 €	3 515 €
	5.2	48	3 027 €	2 670 €	3 317 €
	5.3	81	3 423 €	3 079 €	3 859 €
	5.3bis	4			
Ensemble	192	3 131 €	2 331 €	3 724 €	
Techniciens et Maîtrises	3.2	13	1 922 €	1 848 €	2 014 €
	3.3	3			
	4.1	8	2 294 €	2 092 €	2 454 €
	4.2	13	2 458 €	2 182 €	2 726 €
	4.3	11	2 393 €	2 210 €	2 647 €
	5.1	68	2 572 €	2 314 €	2 860 €
	5.2	114	2 879 €	2 564 €	3 312 €
	5.3	151	3 207 €	2 830 €	3 661 €
	5.3bis	21	3 560 €	3 284 €	4 121 €
Ensemble	402	2 910 €	2 200 €	3 604 €	
Position	Indice	Nb Actifs	Brut mensuel sans RV	"min"	"max"
Cadre I	76	6	(RV : Rémunération Variable) Non communiqué		
	84	10			
	86	0			
	Ensemble	16		3 191 €	2 929 €
Cadre II	100	158	3 519 €	Non communiqué	
	108	104	3 771 €		
	114	89	3 921 €		
	120	56	4 067 €		
	125	80	4 208 €		
	130	61	4 288 €		
	135	114	4 598 €		
Ensemble	662	3 999 €	3 301 €	4 874 €	
Cadre III A	135	888	5 216 €	4 310 €	6 432 €
Cadre III B	180	488	6 923 €	5 425 €	8 689 €
Cadre III C	240	99	9 451 €	7 367 €	11 508 €
Ensemble des Cadres		2153	5 408 €	3 481 €	8 563 €

Nota : - les chiffres concernant une population inférieure à 5 ne sont pas affichés, mais ils comptent dans l'ensemble.

Salaire "min" = 5^{ème} centile : salaire **en-dessous** duquel on trouve 5% des salariés les **moins** payés de la catégorie

Salaire "max" = 95^{ème} centile : salaire **au-dessus** duquel on trouve 5% des salariés les **mieux** payés de la catégorie

L'analyse de la liasse tend à montrer que les évolutions des salaires sont conformes à la politique salariale arrêtée début 2016 : +2,3% moyen. On ne retrouve pas cette augmentation sur les salaires moyens à cause de l'effet de "noria" : les gros salaires partent, remplacés par des petits jeunes.

Egalité F/H, à la recherche du plafond de verre :

La seule analyse comparative des moyennes des salaires des femmes et des hommes ne suffit pas. Des disparités existent. Une analyse fine par niveaux et catégories sera menée par les commissions locales et centrale égalité F/H avec la difficulté d'analyser une population peu nombreuse et variable d'année en année.