

Niveau 1 à 4	Homme	Brest	1) Nous allons bientôt rentrer dans une période de souscharge, contrairement à ce qui a été dit. 2) Si nous signons la direction va se séparer entre 15 et 30 salariés intérimaires ou ^prestataires. Cet accord sera très mauvais pour l'emploi.
Niveau 5	Homme	Sophia	Je pense que contrairement à ce que vous dites, le salarié n'aura pas le choix car même s'il ne signe pas, il changera quand même de contrat au changement de coef ou il n'aura plus d'évolution de carrière !!!!!!!
Niveau 5	Homme	Sophia	La non signature de l'accord proposé par la direction dans sa version actuelle, permet d'obtenir un délais de 15 mois de négociations au cours desquels les salariés peuvent être mobilisés de manière à peser....
Niveau 5	Homme	Sophia	La perte de 7,5 jours de RTT et le retour à l'horaire variable pour les niveaux 5 est inacceptable surtout avec une si petite compensation salariale
Niveau 5	Homme	Sophia	Pour les niveaux V on perd rien en TTE mais on a trop peu en compensation salariale surtout par rapport aux niveau IV et aux PVSO des cadres
Niveau 5	Homme	Brest	Je mets non car je voulais souligner que les nouveaux promus de 01/2013 vont se retrouver lésés car le choix du forfait leur sera imposé sans compensation et impactera leur augmentation suite à leur promotion. Que ce choix soit imposé, ok, mais avec les 2.77% donnés en plus en compensation de ce changement de forfait imposé. Dans le cas contraire, à quoi bon accepter la promotion ...
Niveau 5	Homme	Brest	je pense qu'il faut partager le travail donc de ne pas augmenter le tps de travail.
Niveau 5	Homme	Brest	Je pense que la direction nous fait un chantage .Et même si elle dénonce , rien ne nous empêche de faire un nouvel accord ARTT , sur les propositions des syndicats .
Niveau 5	Homme	Brest	LORS D'UNE PROMOTION IL Y AURAIT AUTOMATIQUEMENT ACCEPTATION DE L'ACCORD ! l'objectif premier est de réduire le nombre de type d'horaire; or cet accord va en augmenter le nombre puisqu'il y aurait le choix individuel de le signer si l'on veut harmoniser les temps de travail chez THALES, il faudrait aussi harmoniser les salaires. on a payé nos RTT de 2 années sans augmentation
Niveau 5	Femme	Sophia	Je pense que la négociation a fait un peu avancer les choses favorablement grâce aux revendications des syndicats, mais les salariés sont encore trop lésés avec le nouvel accord. Merci pour vos actions passées et futures.
I/C position II	Homme	Sophia	1) La compensation salariale pour les I/C Position 2 n'est pas de 5% mais de 2%, les 3 autres % étant en PV (donc pas sûrs du tout et pas avant de nombreux mois) ! 2) En cas de refus du nouveau contrat TT, la pression risque d'être forte sur le salarié et le risque de licenciement n'est pas exclus explicitement ! Donc ce serait mieux d'écrire que "le salarié peut accepter ... " plutôt que "il peut refuser ...".
I/C position II	Homme	Sophia	Il est temps de faire évoluer les règles du jeu. On est aujourd'hui considéré comme des pions, des ressources. La direction a maintes fois démontré que le bien-être des salariés n'était vraiment pas pris en compte. Cet accord est limite insultant, les méthodes employées encore plus! Il est temps de faire comprendre à nos dirigeants que nous ne sommes pas juste des ressources...
I/C position II	Homme	Sophia	Il faut négocier les conditions à la hausse, elles sont pour le moment inadmissibles.
I/C position II	Homme	Sophia	Il ne nous resterait plus que 5 RTT à poser librement. La question de la semaine de fermeture d'août qui n'arrange pas certaines personnes devrait aussi être abordée... De plus passer en forfait jour avec une PVSO de 3% alors que dans la majorité du groupe celle-ci est de 8% pour les position II me paraît inéquitable pour un contrat qui se veut harmoniser les contrats Thales.
I/C position II	Homme	Sophia	L'argument principal de la direction est d'harmoniser les contrats avec les autres Thales. Les autres Thales ont 8% de PVSO et non 4% comme proposés, pourquoi?
I/C position II	Homme	Sophia	La clause de volontariat n'est pas réelle car en cas de promotion l'accord s'applique de fait
I/C position II	Homme	Sophia	La direction met en avant une homogénéisation des accords groupe, alors pourquoi ne nous propose-t-elle pas 8% comme dans les autres THALES ????????????
I/C position II	Homme	Sophia	La PVSO en complément du temps de travail, j' ai déjà donné , ça ne marche PAS... L' accord devrait proposer un CHOIX nouveau de durée de temps de travail et NON imposer une durée et un nombre de RTT fixes Le nombre de jours ouvrés étant variable chaque année.
I/C position II	Homme	Sophia	Si la direction veut s'aligner sur les prérogatives du groupe Thales, comme elle semble le dire : 1 => PVSO de 6 % pour les I/C position II, comme dans plusieurs Thales (Comme Alenia pour ne pas les nommer) 2 => 2% pour 4 jours de RTT me semble insuffisant
I/C position II	Homme	Sophia	si on homogénéise le temps de travail au niveau groupe, alors il faut tout homogénéiser, les salaires (+ de 2%) et PVSO (8%).

I/C position II	Homme	Brest	Ce n'est pas nous qui nous engagerions vers la dénonciation, mais bien la direction!!! Arrêtons de reculer devant les pouvoirs financiers comme on le fait depuis de nombreuses années.
I/C position II	Homme	Brest	Comment considérer la position de la CGC avec sérieux ? Revendicative pendant les "alertes salaire", puis réclamant tout et son contraire pendant les NAO (souvenez-vous de la part variable pour les position 2), et finalement naïve sur le temps de travail...
I/C position II	Homme	Brest	Effort pas suffisant sur la PVSO pour les positions II (3% ?? alors que position IIIA 8%, IIIB 12%, ...) Ne comprend toujours pas pourquoi le pourcentage de la PVSO n'est pas fixe (il s'agit bien d'un pourcentage sur le salaire qui lui n'est bien sur pas identique suivant les niveaux....)
I/C position II	Homme	Brest	Je ne vois pas trop quel vrai choix est laissé au salarié et je ne suis pas d'accord pour que les salariés se paient leur augmentation de salaire. Par ailleurs, quelle garantie avons-nous que le résultat de ce sondage soit fidèle aux réponses ? Et si les salariés se prononcent majoritairement contre la signature, que fera la CGC puisqu'elle veut de toutes façons signer l'accord ?
I/C position II	Homme	Brest	Je souhaite conserver les 20 jours d'ARTT. Il me semble important de pouvoir souffler et de partager des moments avec mes enfants et les personnes que j'aime.
I/C position II	Homme	Brest	nous devrions plutôt favoriseriser l'embauche des précaires au lieu de jouer égoïste. 12% de chomeur en france!!!
I/C position II	Homme	Brest	passer au forfait jour n'est pas interessant : je prefere rester sur 206 (+1), compter mes heures et avoir des jours de récupération plutot que 2% de fixe
I/C position II	Homme	Brest	Pour ce qui concerne ma catégorie, il me semble que la PVSO des autres entités est à 8%. La direction souhaite une harmonisation des contrats dans le groupe, qu'elle fasse en sorte que tous ses salariés soient logés à la même enseigne.(8% est différent de 3%)
I/C position II	Homme	Brest	Pour ingénieur et cadre position II Augmentation de 2% : Oui (à minima) PVSO à 3% : Non, pas d'accord (à minima de 8% pour homogénéisation Groupe)
I/C position II	Femme	Sophia	Au vu du nombre d'heures que j'effectue par semaine. Je n'ai pas du tout envie de travailler plus. Je n'ai aucun avantage à accepter cette proposition.
I/C position III	Homme	Sophia	Cet accord n'est pas en cohérence avec les PVSO des autres divisions de Thales. Attention à vos tracts qui ne semblent pas cohérents entre les différentes pages 1.6 M€ en page 2 et 2M€ en page 4 (sauf s'il ne s'agit pas de la même information)
I/C position III	Homme	Sophia	Pas coup de pouce. Il manque au moins 1% de PVSO pour les cadres III pour un accord gagnant-gagnant.
I/C position III	Homme	Sophia	Pas d'incitation salariale à passer au nouveau contrat. Promesse de négociation de compte épargne temps à contour inconnu
I/C position III	Homme	Sophia	Pourquoi un accord TUS spécifique? Pourquoi ne pas prendre l'accord cadre du Groupe et simplement négocier son application locale?
I/C position III	Homme	Sophia	Suis plutôt favorable à une solution concertée et à une posture de compromis, mais pour les positions 3, ne comprends pas que la proposition actuelle soit plus basse que celle de 2008. Ma réponse aurait au sondage aurait été différente en cas de proposition de +2% fixe & +2% variable comme proposé par la CGC.
I/C position III	Homme	Brest	- augmenter le temps de travail alors que les charges baissent n'a pas de sens, - l'effort sur le salaire des cadres position 3 n'est pas suffisant.
I/C position III	Homme	Brest	à 3% d'augmentation j'aurais signé, pas à 2 %
I/C position III	Homme	Brest	Il manque simplement l'alignement des PVSO sur celles du groupe....
I/C position III	Homme	Brest	Je ne sais pas quoi décider et préfère attendre. Donc vote Non pour le moment, cette position pourrait évoluer en fonction de la réaction de la Direction d'ici au 15 juillet. Je crains fort que suite aux mesures salariales (NB : insuffisantes pour les positions III) accompagnant cet accord la prochaine négo NAO ne soit d'ores et déjà compromise, marché de dupes. Pour entériner cet accord il faut je crois la signature de deux représentations syndicales. Or j'ai compris que ni la CGT ni la CFDT ne signeront. La CFE-CGC n'y peut donc rien et je ne comprend pas l'issue à donner à ce sondage. Merci à la CFE-CGC pour les informations très claires transmises régulièrement au cours de la négociation passée.
I/C position III	Homme	Brest	L'explication est tres claire. Les alternatives tres bien exposées. Bravo. Sur le principe, proposer 4 jours travaillés de plus pour un bien être au travail est une hérésie chez TUS. La démarche qui m'intéresserait serait déjà d'analyser de service à service pourquoi il est difficile de travailler ensemble. Quelles sont les modifs de process à apporter ? Comment améliorer t'on échanges intérieurs et extérieurs ? Bon courage à l'équipe de négo.

I/C position III	Homme	Brest	La direction peut-elle exprimer clairement pourquoi elle n'embauche pas des salariés au lieu d'augmenter la durée du temps de travail avec une compensation >= cout reel pour la plupart des catégories sauf pour les IIIA ou c'est égal (2% pour 4j/206). On peut arriver à la même chose en autorisant les salariés à ne plus poser tous les RTTs dans la limite de 4 maximum
I/C position III	Homme	Brest	Raisons de cette position: 1°/ Pas d'incitation pour les positions III (sinon, avec 50% incitation, c'est oui) 2°/ découverte voici 2 jours (!!!) que cet accord s'appliquera à toute mutation/promotion ultérieure, même si le salarié choisi de ne pas y souscrire initialement. Element important non communiqué officiellement.... 3°/ L'argumentaire direction incohérent qui n'incite pas à la confiance
I/C position III	Homme	Brest	Si la direction désire homogénéiser le temps de travail dans le groupe, pourquoi s'attaquer d'abord à TUS? Alors que certaines entités ont certainement des conditions bien plus intéressantes que les notres, si on ne se limite pas aux seuls jours de RTT. D'autre part toujours insister sur le problème de respect des horaires est un faux problème, et contribuera encore plus à mettre les salariés sous pression. La vraie problématique réside premièrement à mon sens dans le fait d'avoir des vrais managers responsables, et pas seulement des BENI OUI OUI, qui se tracassent plus de leur problématique personnelle que de celle de leur collaborateur. Si nous avions des gens responsables pour ne pas laisser sortir des bids irréalistes on gagnerait déjà beaucoup.
I/C position III	Femme	Sophia	Le volontariat est illusoire : 1) changement systématique en cas de promotion 2) rien ne garantit la non-marginalisation des employés non signataires Moins de flexibilité (10 jours bloqués sur 15 ?)