

Niveau 1 à 4	Femme	Sophia	Pour mon cas, niveau 4 je suis tres interessée par cette accord et j'aimerai avoir la possibilite de choisir ou pas.
Niveau 5	Homme	Sophia	Il est peut être possible de négocier encore quelques miettes d'augmentation de compensation....???
Niveau 5	Homme	Sophia	Tout le monde ne trouveras pas son compte dans cette accord mais pour ma part je préfère avoir moins de RTT et être mieux rémunéré et introduire un peu de souplesse dans le temps de travail.
Niveau 5	Homme	Sophia	vous avez très bien résumé la situation dans votre tract sur la "Consultation sur l'accord sur le temps de travail à TUS". Je tiens à vous faire remarquer une imprécision en page 2 : aujourd'hui il n'est pas décomptée une heure pour le repas de midi, mais le temps réel de sortie avec un minimum de 35 min. Et il serait bien que cela ne change pas car cela permet à chacun de gérer sa pose repas comme il veut.
Niveau 5	Homme	Brest	En temps que mensuel pouvoir récupérer une seule 1/2 journée par mois est insignifiant.
Niveau 5	Homme	Brest	avoir la possibiliter de pouvoir commencer à travailler à 7h15 le matin
Niveau 5	Homme	Brest	La direction oublie le blocage des salaires pendant 2 ans lors du passage au 35 heures et les promotions à 0% pendant cette période. Le compte ni est pas. 3,5% d'augmentation pour les niveaux 5 possibilité de prendre 1/2 jour de crédit d'heures / mois Revenir au pointage
Niveau 5	Homme	Brest	RAS
Niveau 5	Femme	Sophia	Il ne faut surtout pas en arriver à la dénonciation des accords car à ce moment là les salariés n'auront plus aucun choix.
Niveau 5	Femme	Sophia	Je pense que si l'accord RTT actuel est dénoncé, nous serons encore plus perdants.
Niveau 5	Femme	Sophia	Merci à vous de vous préoccuper de notre intérêt !!! Vous êtes bien les seuls !!
Niveau 5	Femme	Brest	Je suis d'accord avec l'analyse envoyée par Thierry le 4 juillet. Je pense qu'il faut signer cet accord, même si personnellement je ne souhaite pas travailler plus. Il est inutile de prendre le risque de perdre plus encore en allant vers une dénonciation.
Niveau 5	Femme	Brest	Le niveau de vie en 2008, n'était pas le même qu'en 2012, il faudrait pondérer... il est certain que les positions 3 sont de ce fait vraiment à la "ramasse"....
I/C Position II	Homme	Sophia	chacun aura encore ensuite la possibilité de refuser le passage à 210 jours/an donc allons dans le sens de la direction pour eviter en plus les risques de "représailles" sur les futures NAO.
I/C Position II	Homme	Sophia	L'accord devra être signé sur une base de volontariat
I/C Position II	Homme	Sophia	La proposition m'intéresse en l'état. Je pense que ce qui est à prendre n'est pas à laisser s'envoler. A force de craindre le complot et de ne pas se contenter de se qu'on a, on passe à côté de beaucoup de chose. Mais c'est l'âme humaine. Je regrette que des organisations ne nous laissent pas notre liberté de choix.
I/C Position II	Homme	Sophia	Le pot de fer contre le pot de terre, qui va gagner ???
I/C Position II	Homme	Sophia	Oui il faut le signer cet accord, et arrêter de jouer avec le feu !!! A un moment il faudrait tout de même arrêter de tout regarder avec le mauvais oeil, et se dire que sincèrement, on est pas si mal traités à TUS, et l'équilibre pro/perso est loin d'être si mauvais. Certes nous devons ces bonnes conditions au travail et à l'implication de nos syndicats, mais il ne faut pas confondre implication et acharnement, et rester raisonnables. Je pense que bien des salariés et syndicalistes de TUS devraient un peu aller voir comment ça se passe, dehors, dans les autres entreprises... ils verraient probablement les choses sous un autre angle et ça ne ferait de mal à personne. En tous cas, MERCI de penser à demander leur avis aux salariés, c'est quand même à eux que la décision doit revenir, ça paraît tout de même logique !!! Certes les compensations financières sont loin de faire rêver, mais certains, dont je fais partie, ont besoin de cette compensation, et devraient probablement patienter un bon nombre d'années avant de pouvoir obtenir une augmentation équivalente de leur salaire, si cela ne se faisait qu'au travers des NAO (je ne parle mm pas des promos.....). Alors un tiens vaut
I/C Position II	Homme	Sophia	Pour les I/C position II, clairement il y aura un temps moyen à réaliser ou bien ca sera véritablement sous la responsabilité de l'intéressé à travailler en fonction de sa charge journalière?
I/C Position II	Homme	Sophia	Signer n'empêche pas d'essayer d'améliorer qq points en particulier pour les non cadres. NB: mon point de vue n'a qu'une valeur relative, je quitte Thales pour la retraite fin 2012.

I/C Position II	Homme	Sophia	Trop de management tue le management Donner des objectifs clairs et précis plutôt que des lignes directrices. Etre rationnel par rapport aux demandes clients et ne pas se rajouter des contraintes de satisfaction personnelle à l'entité ou aux domaines. L'export demande une adaptabilité rapide aux clients et notre système ne le permet pas. Lourdeur dans certains process
I/C Position II	Homme	Brest	Cela permet d'être en accord avec les autres Thales sur le temps de travail. Par contre, il me semble que la PVSO est plus importante chez TAS pour les Ingénieurs et cadre position II.
I/C Position II	Homme	Brest	Je pense qu'il faudrait insister sur l'harmonisation des PVSO par rapport au groupe en argumentant sur le fait que sinon les cadres risquent de ne pas signer.
I/C Position II	Homme	Brest	Je vote oui pour ne pas rentrer dans la logique du pire et par connaissance de ce qui se passe dans les autres entreprises (les 210 jours, les règles sur les déplacements/récups sont déjà largement au dessus de la moyenne je pense). Néanmoins, l'équité intercatégorielle me semble être le gros problème de cet accord. De plus, la notion de choix me semble illusoire et inéquitable: toute personne changeant de poste ou entrant dans l'entreprise se verra obligée d'adopter les conditions du nouvel accord. On aura alors 2 populations avec des contrats/avantages différents, les anciens et les nouveaux venus, pour caricaturer les "carriéristes" et les "berniques". Cela ne me semble pas favoriser une relation de travail déjà très communautariste (ambiance lutte des classes...). Mais je pense qu'il faut être réaliste et cohérent par rapport à la réalité des entreprises en France. La niche dans laquelle TUS se situe (on pourrait parler d'une situation de quasi monopole mondial) ne nous isolera pas éternellement de la réalité économique. Un jour ou l'autre le modèle TUS devra être remis en cause : pouvoir managérial inefficace pour encourager « ceux qui se donnent » organisation
I/C Position II	Femme	Sophia	l'accord sur le temps de travail nous occupe alors que se profile une autre tempete. Dépechons nous de le cloturer pour affronter les futures nouvelles.
I/C Position III	Homme	Sophia	De mon coté je n'ai qu'un salaire et 3 enfant et je ne crache pas sur 2%. De plus je pense que nous avons trop de RTT et que cela nuit à notre compétitivité face à la concurrence et rend nos conditions de travail très dure (coup de bourre entre les prise de vacances...) Je souhaite que le compte épargne temps soit monétisable. J'apprécie bien d'être consulté par un syndicat, ce qui n'a pas été la règle dans le passé!
I/C Position III	Homme	Sophia	Dire systématiquement non n'est pas une bonne réponse. Il faut donc regarder concrètement "l'offre et la demande": Perdre 4j de RTT (sans gaité de coeur) compensés par 2% d'augmentation n'est pas un cadeau mais pas non plus un vol. Si la direction dénonce l'accord (elle le fera puisqu'elle l'écrit), ne pas le signer maintenant entraîne de conserver la situation actuelle 1 an de plus, mais ensuite de revenir à des conditions probablement inférieures à celles proposées actuellement. Je préfère 2% et -4j maintenant que 0% et -4j plus tard. Il faudrait négocier serré le PET de façon qu'il soit profitable aussi aux ing3.
I/C Position III	Homme	Sophia	Merci d'essayer d'obtenir mieux que les 2% pour les position III, sinon il y aura peu de volontaires pour signer l'amendement. Même moi qui était favorable au travailler+ pour gagner+, je pense que je ne serai même pas volontaire (sauf si la direction consent à me faire mieux que ces 2%).
I/C Position III	Homme	Sophia	ok si il y a bien la possibilite de refuser l'augmentation de temps de travail individuellement
I/C Position III	Homme	Brest	Accord acceptable car la modification du contrat du salarié est sur la base du volontariat.
I/C Position III	Homme	Brest	Attention aux NAO futures. J'ai mémoire qu'en 2003 lorsqu'on nous a dégraissé de qq jours de RTT (2 ou 3?), cela s'était accompagné d'une compensation salariale équivalente au nbre de jours cédés, mais que les augmentations annuelles qui ont suivi l'ont été a minima (perso : accordé 0,5% contre 2,5 à 3,5 normal)...
I/C Position III	Homme	Brest	Cette modification de l'accord actuel est une perte de temps et un gaspillage de motivation que la Direction et les Syndicats sont en train de faire... Je suis d'accord pour signer le nouvel "accord", mais je conserverai mon contrat actuel !

I/C Position III	Homme	Brest	Je ne comprendrais pas que les syndicats prennent sur eux d'assumer la responsabilité d'une dénonciation de l'accord sans consultation plénière par un vote de l'ensemble des salariés. L'augmentation du temps de travail est semble inéluctable chez THALES, n'oublions pas que même avec 210 jours nous restons largement au-dessus des normes des entreprises françaises: 10 jours de RTT pour 25 jours de congés contre à TUS après accord 16 jours de RTT + 31 jours de congés (pour les plus de 35 ans), soit 12 jours de plus et 34%. Alors que nous ne bénéficions pas des salaires les plus faibles. Arrêtons l'hypocrisie de ceux qui sont malheureux de travailler à TUS.
I/C Position III	Homme	Brest	Je ne pense pas que les salariés cadres aient vraiment le choix : dans l'avenir, la Direction peut se souvenir de ceux qui n'ont pas signé. La compensation salariale pour les cadres pos III n'est pas correcte: enlevez les impôts sur l'augmentation de salaire correspondant à l'augmentation du temps de travail et vous verrez que l'augmentation nette ne compense absolument pas l'augmentation du temps de travail. Néanmoins, je pense que nous n'avons pas trop le choix si on veut éviter une dénonciation des accords qui pourrait conduire à quelque chose de moins intéressant pour l'ensemble des catégories.
I/C Position III	Homme	Brest	Je pense que l'accord proposé est globalement équitable.
I/C Position III	Homme	Brest	Je reste néanmoins interrogateur sur le contenu de l'accord (mieux ou pire?) que pourrait imposer la direction en cas de non signature de l'accord proposé actuellement... Chez TAS, 15 j RTT + vendredi après midi + abondement direction au CET (si je suis bien renseigné)...Ca semble plus favorable mais je peux me tromper par désinformation.
I/C Position III	Homme	Brest	les positions III sont compensés à 100% toutes les autres catégories à plus de 150%. Où est l'équité? Merci
I/C Position III	Homme	Brest	Même s'il est souhaitable de signer cet accord, je ne changerai pas mon contrat de travail et resterai avec mon forfait actuel. Je ne souhaite pas perdre de RTT au vu des compensations proposées.
I/C Position III	Homme	Brest	Nouvelles conditions à voir concrètement pour mon cas particulier de forfait 98 temps réduit
I/C Position III	Homme	Brest	On doit probablement signer l'accord, pour ne pas semer la pagaille. Mais il reste que cet accord est injuste pour les cadres position 2 et 3A. En effet, pourquoi passer à 210 jours comme le reste du groupe, sans s'aligner en même temps sur les taux cible de PVSO (8% pour pos 2 et 10% pour pos 3A) ?
I/C Position III	Homme	Brest	Parce que la direction en profitera pour imposer un contrat encore plus mauvais, il faut que les syndicats signent. A titre personnel, dans un pays qui compte 5 millions de chômeurs, je considère que ceux qui veulent augmenter le temps de travail méprisent leurs semblables et sont coupables d'égoïsme. A votre avis, qu'en penseront nos enfants ?
I/C Position III	Homme	Brest	Prochaine étape gagnant-gagnant = le CET
I/C Position III	Homme	Brest	Raison de mon choix : accord incluant le principe du volontariat.
I/C Position III	Homme	Brest	RAS
I/C Position III	Homme	Brest	RAS sur le tract, bien équilibré. Sur le plan pratique du vote, en cas de conflit sur l'adresse mail, il faudrait sans doute demander confirmation à la personne pour éviter les usurpations d'identités ... Bon courage !!!!! André
I/C Position III	Homme	Brest	Une attention particulière doit-être portée sur la valorisation des congés sans soldes qui doit être inférieure ou égal à l'augmentation proposée.
I/C Position III	Femme	Sophia	Je regrette l'absence de coup de pouce pour les III A, et ne sais pas encore qu'elle serait ma position personnelle face à un avenant