



Le 1^{er} syndicat des Ingénieurs et Cadres, Ouvriers, Techniciens, Administratifs de TAS

MISSION: POSSIBLE

SALAIRES : FO PRESENTE AU GROUPE SES PROPOSITIONS

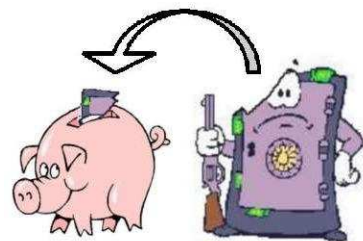
Dès septembre, FO a proposé de négocier AUTREMENT les salaires pour éviter les conflits et retrouver une cohésion d'entreprise.

Où en sommes nous ?



Rappel de l'épisode 1 : Proposer un principe: transférer *UNE* partie des plus hautes rémunérations variables vers les salaires (voir nos

tracts précédents pour plus de détails). Ceci a pour effet d'augmenter le pouvoir d'achat de la grande majorité, à iso budget et de répartir plus équitablement les richesses de l'entreprise.



Rappel de l'épisode 2 : Montrer par simulation que c'est possible.

Voir au dos le rappel des principales propositions, que nous demandons à la direction de discuter. Cela demande de modifier les taux cibles des rémunérations variables et de transférer une partie de la rémunération variable vers les salaires.



Episode 3 : Convaincre le groupe, qui décide du système de rémunération variable .

Après un lobbying appuyé, FO a réussi à faire venir Loïc Mahé, DRH du groupe Thales, qui rencontrera l'intersyndicale de TAS le 17 novembre à Toulouse.



Afin d'être le plus efficace possible, nous avons proposé à l'intersyndicale de travailler ensemble sur un projet commun. Dans ce but, FO est prêt à évoluer dans ses propositions.

**POUR SORTIR DES CONFLITS SALAIRES ANNUELS,
FO PROPOSE ET PREND SES RESPONSABILITES.
LA DIRECTION SAURA T-ELLE EN FAIRE DE MEME ?**

RAPPEL DES SIMULATIONS EFFECTUEES PAR FO

(estimations FO d'après les différents documents remis aux élus)

1/ Poids relatif des salaires et des primes (rémunération variable) par NR

NR	7	8	9	10	11	12
Nombre de personnes	16	834	1546	540	125	30
Salaire de base mensuel moyen	2 955	3 586	4 714	6 203	9 737	25 000
Prime d'objectifs moyenne	1 950	2 366	4 357	8 564	22 473	45 000
Masse Salariale concernée (k€) /an	567	35 889	87 454	40 195	14 606	9 000
Total Masse prime (k€)	31	1 973	6 736	4 625	2 809	1 350
Répartition Effectif	0,52%	26,98%	50,02%	17,47%	4,04%	0,97%
Répartition Masse Salariale	0,30%	19,12%	46,59%	21,41%	7,78%	4,79%
Répartition Masse primes	0,18%	11,3%	38,4%	26,4%	16,0%	7,7%

Rappel des NR (I&C) :

NR7 : pos 1
 NR8 : pos 2
 NR9 : 3A/3AP
 NR10 : 3B/3BP
 NR11 : 3C
 NR12 : 3C "hors classe", généralement directeurs. Opacité de la direction sur cette catégorie. Leurs taux cibles sont fixés par avenant individuel et varient entre 20% et plus de 30%.

- 5% de la population (NR11 & 12) se répartit plus de 20% du montant des primes.
- les montants de rémunération variable constatés, énormes pour les NR11 & 12, incitent à la cupidité individuelle, plutôt qu'à l'intérêt collectif.

2/ Un exemple de simulation : transférer une partie de la rémunération variable (10 %) vers les salaires (1% d'AI), en demandant une contribution à chaque NR tout en préservant le pouvoir d'achat du plus grand nombre.

NR	7	8	9	10	11	12
Taux cibles actuels	8%	8%	10%	14%	20%	30%
En passant aux taux cibles : on pourrait réinjecter dans les salaires (€) :	7,5%	7,5%	9,0%	13,0%	15%	22%
	1 950	123 328	673 592	330 326	702 281	360 000
Nouvelle prime moyenne (€)	1 828	2 218	3 921	7 952	16 855	33 000
Ecart sur la prime (€)	-122	-148	-436	-612	-5 618	-12 000
Gain sur le salaire annuel (+1%) (€)	355	430	566	744	1 168	3 000
Bilan Delta prime /salaire (€)	+233	+282	+130	+133	-4 450	-9 000

Analyse FO : La baisse de la rémunération variable serait compensée par la hausse de salaire jusqu'au NR10 inclus ! Au delà, les NR11 et 12, qui contribuent à proportion à l'effort collectif, resteraient néanmoins bien rémunérés !

FO est prêt à négocier les modalités pratiques, tant sur le montant des masses transférées, que sur la durée ou que sur les modalités de négociation.

Dans ce cadre, FO est, par exemple, favorable à une négociation pluriannuelle.

Comme beaucoup d'autres salarié(e)s, rejoins FO, Force de propositions !