



Le 1<sup>er</sup> syndicat des Ingénieurs et Cadres, Ouvriers, Techniciens, Administratifs de TAS

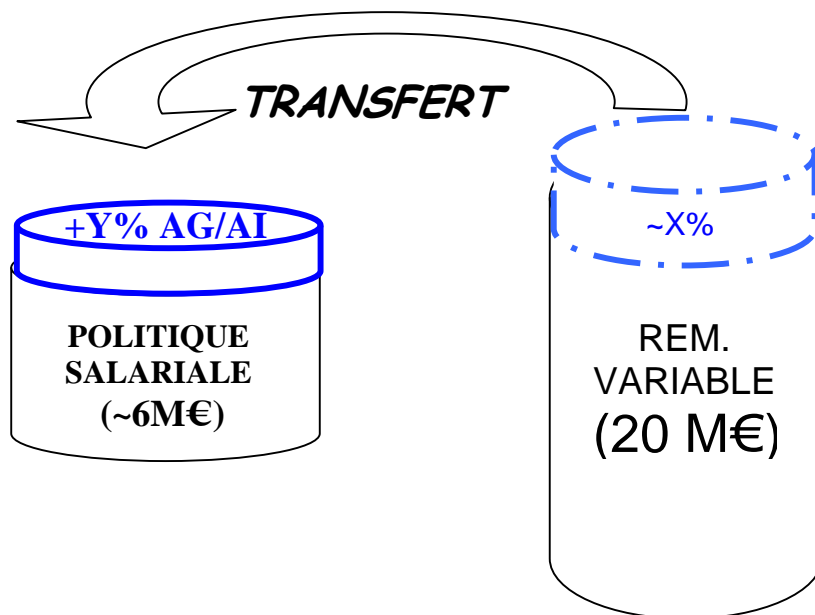
**MISSION  
POSSIBLE**

## REMUNERATIONS : LE GROUPE ACCEPTE D'OUVRIR DES DISCUSSIONS A TAS.

Le 17 novembre, après un lobbying appuyé de FO, l'intersyndicale de TAS a été reçue par Loïc Mahé, DRH du groupe Thales, sur le sujet de la rémunération (salaire + rémunération variable).

*Lors de cette rencontre FO et la CFE-CGC ont fait une proposition commune :*

**RETROUVER UNE DYNAMIQUE D'ENTREPRISE EN TRANSFÉRANT TOUT  
OU PARTIE DE LA REMUNERATION VARIABLE VERS LA POLITIQUE  
SALARIALE, selon un protocole à définir ensemble.**



La politique de rémunération variable étant décidée par le groupe, nous avons demandé à Loïc Mahé d'autoriser la direction de TAS à ouvrir des discussions avec les syndicats.

**En réponse à notre demande, la direction de TAS accepte d'ouvrir des discussions pour évoquer dans le détail nos propositions.**

**Nous sommes donc conviés à la table des discussions. C'est un premier pas très significatif : reste à savoir quel sera le menu !**

FO renouvelle son souhait d'aborder la discussion de façon unitaire avec l'ensemble de l'intersyndicale de TAS.



## Pourquoi modifier le système de rémunération actuel ?

Ci joint le constat proposé par FO et la CFE/CGC à la direction du groupe, pour justifier l'ouverture de discussions :

- Le système de rémunération actuel comporte 2 enveloppes de taille très différente : 20 M€ pour la rémunération variable et 6 M€ pour la politique salariale,
- Depuis 2 ans, TAS connaît des conflits salaires majeurs. En 2010, il manquait 2 M€ dans l'enveloppe des salaires (= 1 % d'AG/AI),
- Les % d'augmentation de salaire des cadres sont, depuis 3 ans, inférieurs à celles des ATAM et ouvriers. Preuve qu'il y a eu transfert de l'enveloppe des augmentations de salaire vers celle de la rémunération variable (source : bilan sociaux TAS),
- La rémunération variable n'est pas si variable que cela ! En effet, seule la moitié dépend des résultats de l'entreprise. Le reste est budgété tous les ans à 100 %. C'est donc une enveloppe engageante sur le long terme pour l'entreprise,
- Le système actuel de rémunération variable connaît un faible ROI (*retour sur investissement*) car source de dysfonctionnements :
  - Les meilleurs ne sont pas incités à donner un coup de main dans les secteurs en difficulté, de peur de voir leur prime diminuer.
  - Problèmes d'exemplarité et d'équité à TAS : en 2010, les objectifs de rémunérations variables ont, en moyenne, été dépassés pour les très gros salaires, et en deçà pour les petits salaires (source expertise des comptes CCE 2010).

NR	Taux cible : pourcentage de salaire annuel versé en primes si 100% des objectifs sont tenus.	Taux constaté en 2010 (dépend de la tenue des objectifs)	Valeur moyenne de la rémunération variable 2010 (€)	Valeur moyenne du salaire mensuel 2010 (€)
7	8%	Non applicable (ancienneté inférieure à 1 an)	1 950	2 955
8	8%	7,4%	2 366	3 586
9	10%	9,4%	4 357	4 357
10	14%	<b>14,8%</b>	8 564	8 564
11	20%	<b>22,1%</b>	22 473	9 737
12	De 25% à plus de 30% (pour NR12C)	La direction ne donne pas de chiffres....	45 000 (estimé car la direction ne donne pas les chiffres)	25 000 (estimé car la direction ne donne pas de chiffres)

**Il faut faire cesser ce système contre productif !**

**POUR SORTIR DES CONFLITS SALAIRES ANNUELS,  
LES SYNDICATS PROPOSENT ET PRENNENT  
LEURS RESPONSABILITES.**



**LA DIRECTION SAURA T-ELLE EN FAIRE DE MEME ?**