

A Toulouse, le 6 Janvier 2011

## **A CHACUN SES RESPONSABILITES**

### **Que vaut une signature ?**

Les barèmes des minima des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont négociés chaque année, côté salarié, au niveau national par les organisations syndicales représentatives.

La négociation 2009 s'est terminée par la proposition d'un accord à hauteur de 1,2%. Les organisations syndicales **FORCE OUVRIERE et CFDT se sont prononcées pour une signature**, les trois autres organisations ont refusé le texte.

**RESULTAT :** l'UIMM a réuni ses instances et décidé de définir une recommandation de 0,8%. Le problème c'est qu'une recommandation n'est pas un accord impératif. AIRBUS n'ayant pas appliqué ce pourcentage, **LATECOERE n'a rien fait non plus.**

**BILAN :** la grille salariale minimale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et celle de Latécoère qui en découle **est toujours la même que celle négociée à la fin 2008.**

Pour FORCE OUVRIERE, la politique contractuelle se construit tous les jours et les effets d'un accord se constatent dans la durée, reste une question messieurs les non-signataires :

### **Combien d'accords annuels faudra-t-il pour récupérer 1,2% ?**

Pour ce qui est des barèmes des appointements minimaux garantis des Ingénieurs et Cadres 2011, la fédération FORCE OUVRIERE de la métallurgie a participé à deux séances de négociations les 13 et 22 décembre 2010 qui se sont clôturées par la signature d'un accord.

La Délégation FORCE OUVRIERE a obtenu **une revalorisation de 2,3 %** des barèmes.

Tout comme en 2009, l'UIMM a accepté d'aligner le premier coefficient 60 sur la base du 68, ce qui fait une augmentation pour ce seul coefficient de **plus de 13%.**

Chez Latécoère, grâce à un accord signé par FORCE OUVRIERE, les appointements minima annuels Société du personnel cadre **sont majorés au 1<sup>er</sup> janvier 2011 selon le même taux** que celui résultant de l'évolution des appointements minima UIMM sur la même période.

Le barème suivant correspond à **la durée légale du travail de 218 jours pour l'année 2011 chez Latécoère.**

Position hiérarchique	Indice hiérarchique	Appointements Minima Annuels 2011		Référence Mensuelle de gestion 2011	
		Forfait en jours	Forfait sans référence horaire	Forfait en jours	Forfait sans référence horaire
<b>Position I</b>					
21 ans	60	22 932 €		1 911 €	
22ans	68	22 932 €		1 911 €	
23 ans et au-delà	76	25 620 €		2 135 €	
1 an d'expérience	84	28 321 €		2 360 €	
2 ans d'expérience	92	31 021 €		2 585 €	
3 ans d'expérience	100	33 722 €		2 810 €	
<b>Position II</b>					
	100	33 722 €		2 810 €	
Après 3 ans en position II	108	36 404 €		3 034 €	
Après 6 ans en position II	114	38 436 €		3 203 €	
Après 9 ans en position II	120	40 462 €		3 372 €	
Après 12 ans en position II	125	42 144 €		3 512 €	
Après 15 ans en position II	130	43 825 €		3 652 €	
Après 18 ans en position II	135	45 519 €		3 793 €	
<b>Position III</b>					
III A	135	45 519 €		3 793 €	
III B	180	60 687 €	63 020 €	5 057 €	5 252 €
III B exceptionnel	-	70 808 €	73 533 €	5 901 €	6 128 €
III C	240		84 029 €		7 002 €

### **Considération FO**

L'individualisation des salaires est désormais le système de rémunération par excellence des cadres. De plus en plus d'entreprises prônent ce modèle. Il serait selon elles, plus équitable puisque fondé sur les performances réelles de chaque cadre.

Peut-être faudrait-il **s'intéresser aux dispositifs de quantification de la performance** pour se rendre compte de la manière dont est appréciée « objectivement » celle-ci.

**Pour FO**, rien ne vaut **l'incitation salariale**, car, en réalité, l'individualisation des salaires permet à l'employeur de faire l'impasse sur les augmentations collectives de salaires des cadres.

C'est là tout le sens du texte national et de **notre signature sur l'accord d'entreprise** : faire progresser le chiffre en bas à droite de la feuille de paie par la politique contractuelle.