



Séance de négociations du 16 février 2007

PROPOSITION DES DELEGUES SSP



- **Contexte :**

- Efforts et réalisations particulières du personnel AOT durant la période écoulée :
- Part particulièrement importante dans les gains en productivité de l'entreprise (mise en place du stripless)
- Engagement sans faille lors des échéances d'importance stratégique pour l'entreprise (ESARRs, SES...)
- Sentiment largement partagé d'être considéré comme des employés de seconde zone dans l'entreprise, frustration et sentiment que cette situation est arrivé à un point "limite"
- Perte de confiance dans le high management liée aux échecs successifs ATMAS, UAC-CH et au traitement différencié des personnels.
- Perte de motivation....



- **Facteurs aggravant :**

-> Déroulement des négociations de renouvellement de l'annexe 1 avec des premières propositions de la direction s'attaquant gravement au conditions de carrières, à l'opposé des propositions faites dans le même temps aux CCAs.



- Situation actuelle :
 - > Refus de toute modification du système salarial. (AG et votes de GE et ZH)
 - > Blocage et personnel AOT prêt à un conflit social direct ou larvé avec la direction.
 - > Perte de motivation...



- > Attente d'un signe de reconnaissance du travail effectué.
- > Attente légitime de traitement équitable avec le personnel CCA
- > Attente de changement de la part de la nouvelle direction face à cette situation.



- Refus catégorique de la dernière proposition, pourquoi ?

-> Raisons citées précédemment...

-> Simulations montrent une nette dégradation des conditions de carrières :

Le sentiment du personnel n'est pas guidé par une somme d'intérêts individuels contradictoires mais par une perception de l'intérêt collectif...



Proposition direction				Situation actuelle		
-10%	10%	x2				
	a/16	b/22	c/30	a/8	b/11	c/15
A	1952	1420	1041	2418	1758	1289
B	2124	1545	1133	2631	1913	1403
C	2292	1667	1223	2839	2065	1514
D	2485	1807	1325	3078	2238	1641
E	2720	1978	1450	3368	2450	1796
F	3005	2186	1603	3722	2707	1985
G	3279	2385	1749	4061	2954	2166
H	3650	2655	1947	4521	3288	2411
I	4056	2950	2163	5024	3654	2680
J	4468	3249	2383	5533	4024	2951

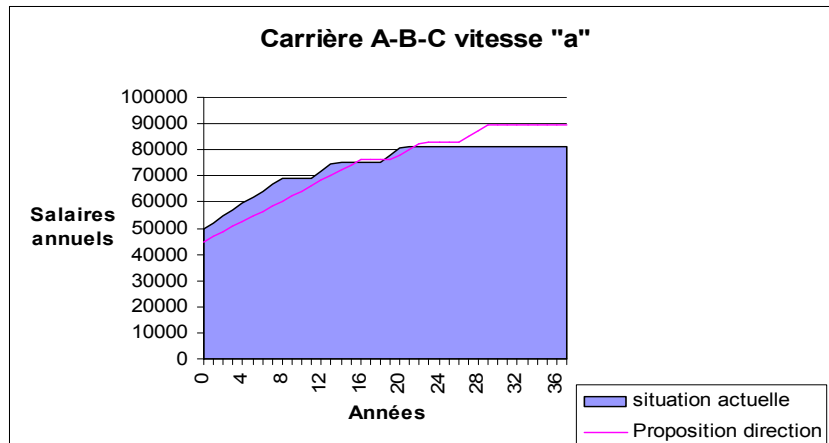
-> - 19.27% de baisse de la progression par rapport au système actuel.



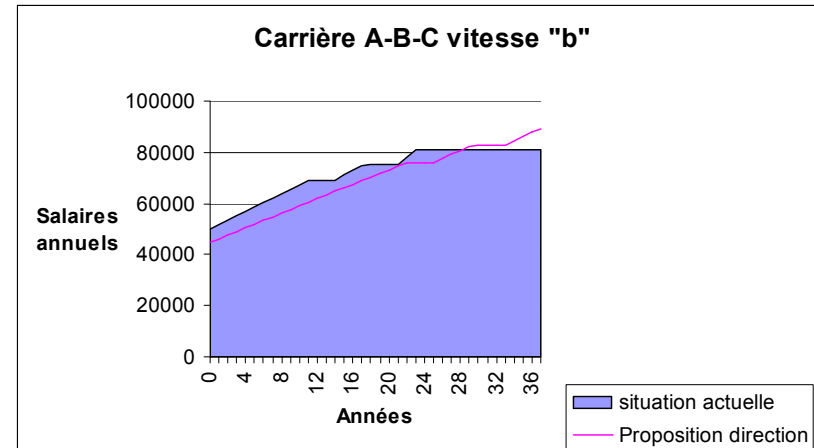
- Simulation sur une carrière "type" :
- Hypothèses :
 - > carrières : A-B-C ; E-F-G ; I-J-H.
 - > Durée 37 ans (25 ans – 62 ans)
 - > "plateau" de 4 ans entre 2 passages de grades.



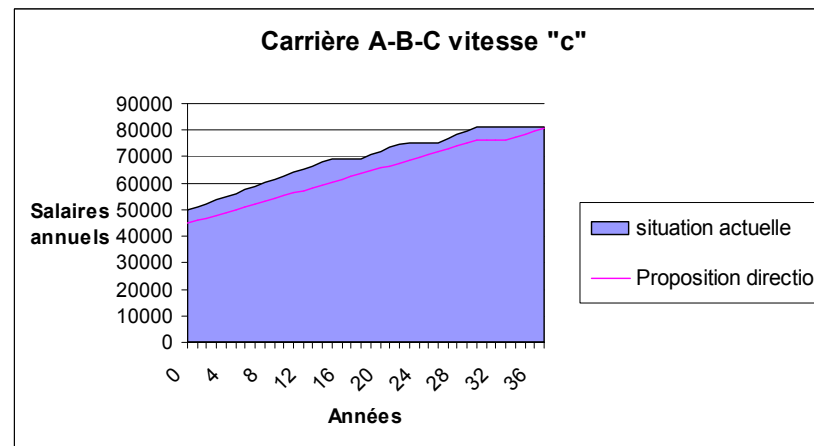
TOTAL	DIFFERENCE	A-B-C
CHF 2'803'683 CHF 2'803'194	CHF 489	-0.02%
CHF 2'736'046 CHF 2'616'008	CHF 120'038	-4.39%
CHF 2'634'287 CHF 2'416'915	CHF 217'372	-8.25%



-0.02% - 489 CHF



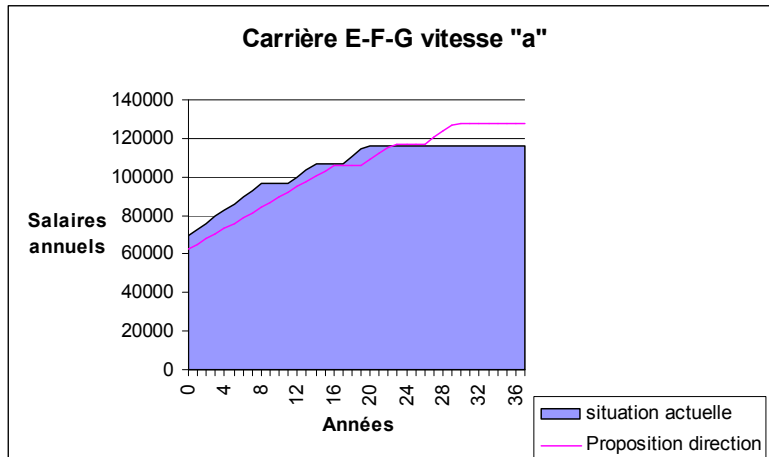
-4.39% - 120 038 CHF



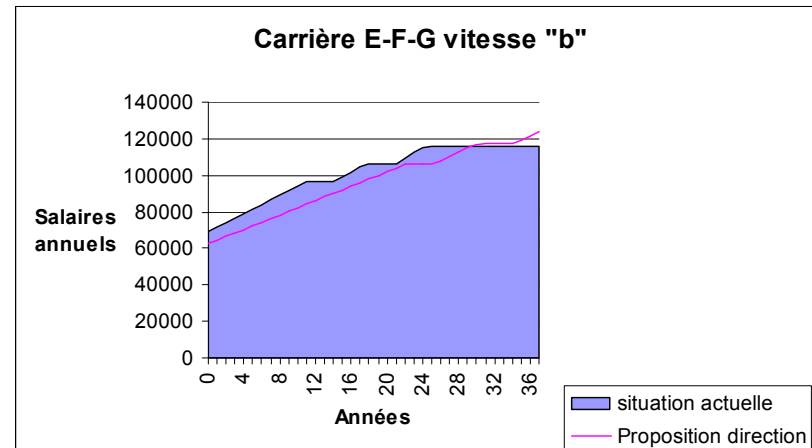
-8.25% - 217 372 CHF



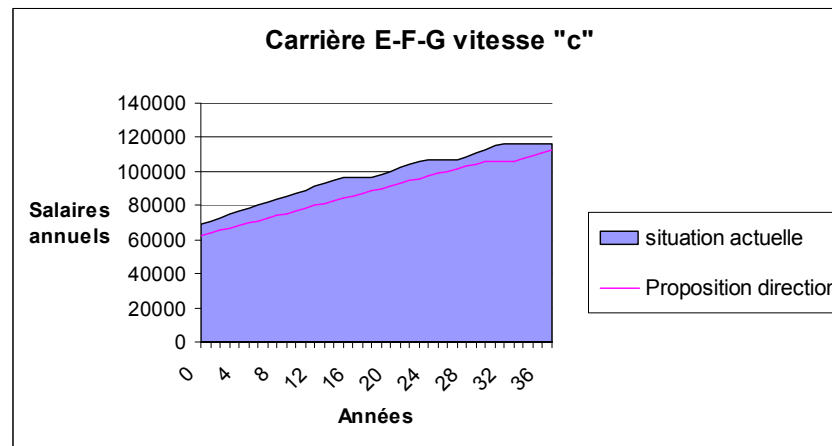
TOTAL	DIFFERENCE	E-F-G
<p>CHF 3'979'170</p> <p>CHF 3'945'859</p>	<p>CHF 33'311</p>	<p>-0.84%</p>
<p>CHF 3'860'442</p> <p>CHF 3'650'383</p>	<p>CHF 210'059</p>	<p>-5.44%</p>
<p>CHF 3'695'481</p> <p>CHF 3'367'305</p>	<p>CHF 328'176</p>	<p>-8.88%</p>



-0.84% - 33 311 CHF



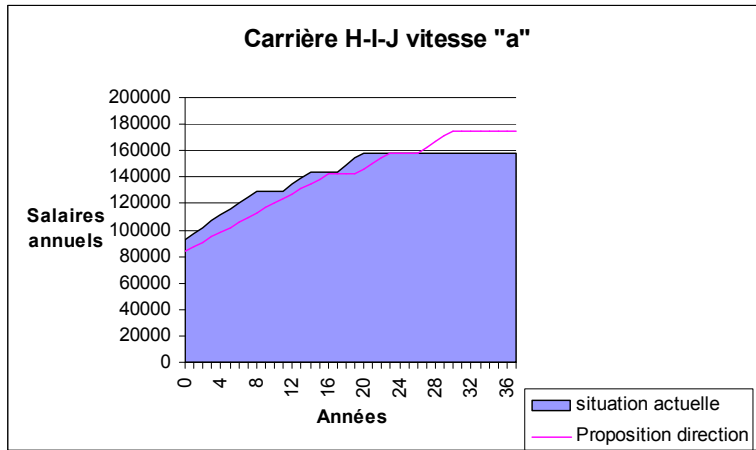
-5.44% - 210 059 CHF



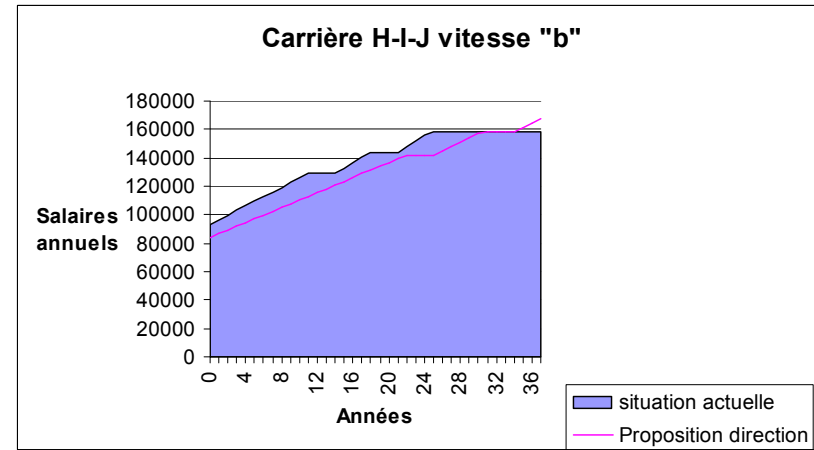
-8.88% - 328 276 CHF



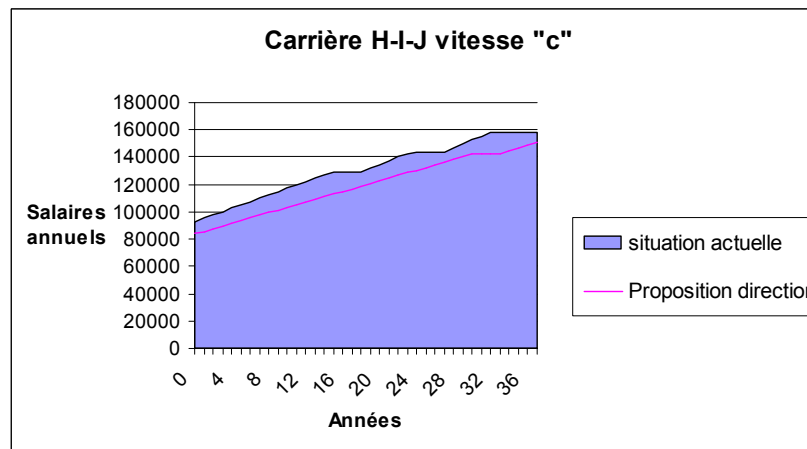
TOTAL	DIFFERENCE	H-I-J
CHF 5'388'485 CHF 5'323'683	CHF 64'801	-1.20%
CHF 5'218'300 CHF 4'906'388	CHF 311'912	-5.98%
CHF 4'981'388 CHF 4'519'956	CHF 461'432	-9.26%



-1.20% - 64 801 CHF



-5.98% - 311 912 CHF



-9.26% - 461 432 CHF



Deux points de blocage inacceptables pour le personnel AOT :

- Diminutions immédiates des augmentations par l'expérience.
- Pertes importantes sur le cumul pour la partie du personnel qui n'est pas en fin de carrière.



Suite aux rencontres de cette semaine et dans le souci d'éviter un conflit, les délégués SSP ont essayé de travailler sur ces deux points, d'être inventifs et de formuler une proposition défendable auprès du personnel en prenant en compte les préoccupations de la direction :

-> Proposition "1.6"



! Cette proposition sort du mandat reçu par les assemblées générales intersyndicales et approuvé par nos membres et devra être approuvée par ceux-ci.



Proposition "1.6"				Situation actuelle		
-10%	10%	1.6				
	a/13	b/18	c/24	a/8	b/11	c/15
A	2403	1735	1301	2418	1756	1289
B	2614	1888	1416	2631	1913	1403
C	2821	2038	1528	2839	2065	1514
D	3058	2259	1657	3078	2238	1641
E	3347	2472	1813	3368	2450	1796
F	3699	2732	2004	3722	2707	1985
G	4036	2981	2186	4061	2954	2166
H	4493	3245	2434	4521	3288	2411
I	4993	3606	2704	5024	3654	2680
J	5499	3971	2978	5533	4024	2951

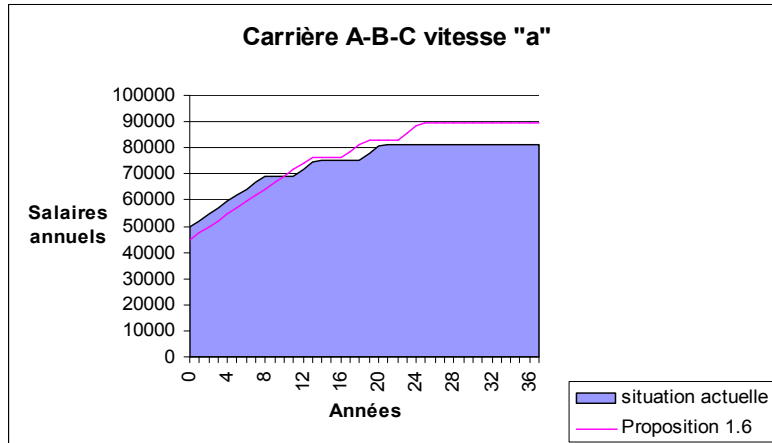
-> Croissance immédiate maintenue au même niveau* mais durée des grades allongés. * Très légèrement inférieur pour obtenir un chiffre "rond" en année,



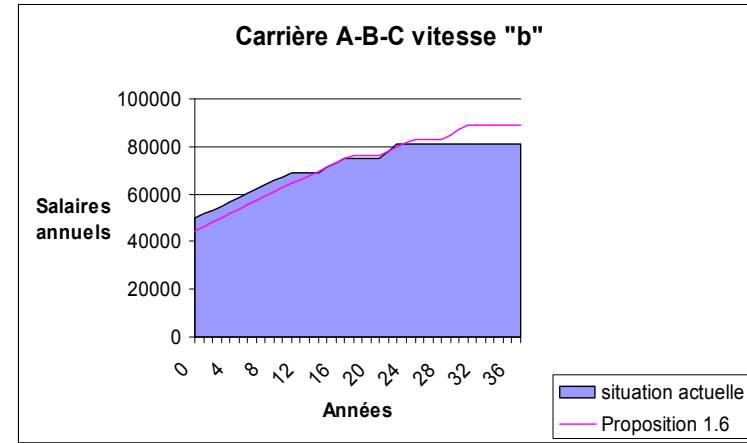
- Simulation sur une carrière "type" :
- Hypothèses :
 - > carrières : A-B-C ; E-F-G ; I-J-H.
 - > Durée 37 ans (25ans – 62 ans)
 - > "plateau" de 4 ans entre 2 passages de grades.



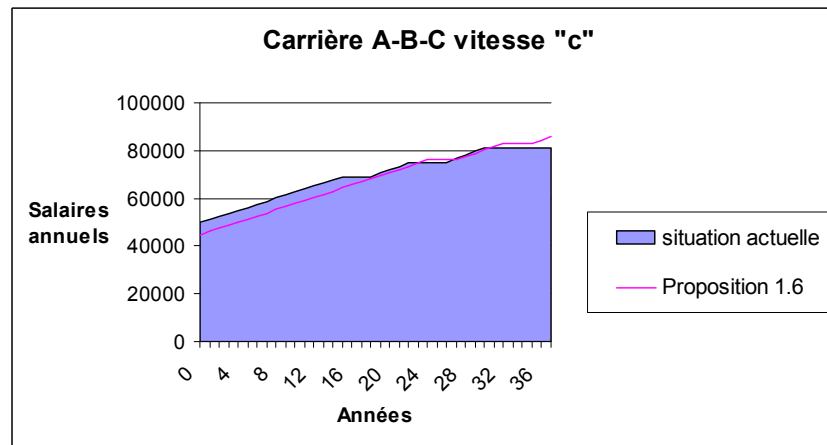
TOTAL	DIFFERENCE	A-B-C
CHF 2'803'683 CHF 2'902'912	CHF 99'229	3.54%
CHF 2'736'046 CHF 2'749'397	CHF 13'351	0.49%
CHF 2'634'287 CHF 2'558'135	CHF 76'151	-2.89%



3.54% 99 229 CHF



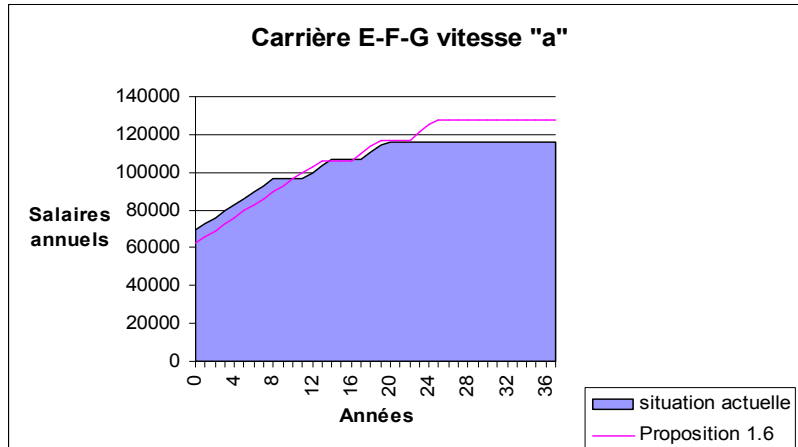
0.49% 13 351 CHF



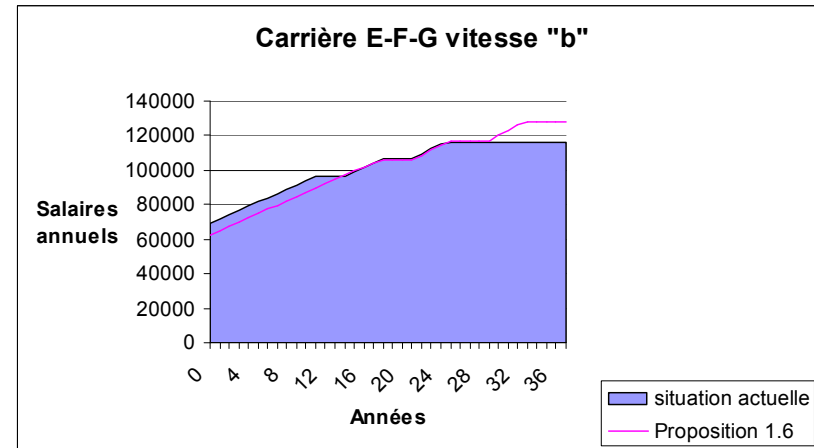
-2.89% - 76 151 CHF



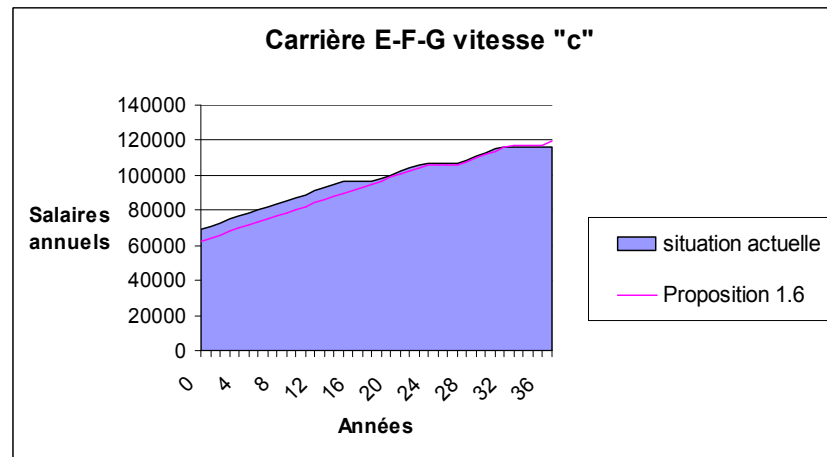
TOTAL	DIFFERENCE	E-F-G
CHF 3'979'170 CHF 4'098'884	CHF 119'714	3.01%
CHF 3'860'442 CHF 3'852'881	CHF 7'561	-0.20%
CHF 3'695'481 CHF 3'569'741	CHF 125'740	-3.40%



3.01% 119 714 CHF



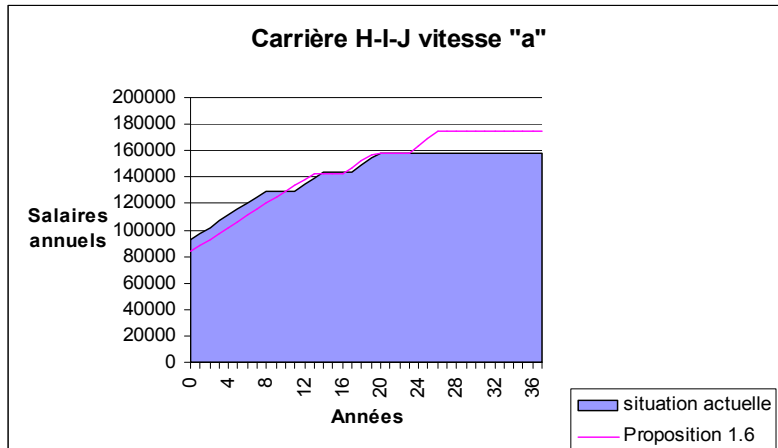
-0.20% - 7 561 CHF



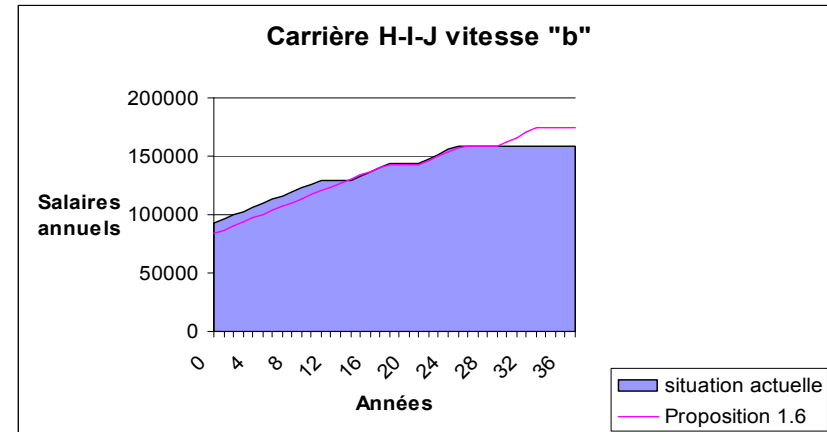
-3.40% - 125 740 CHF



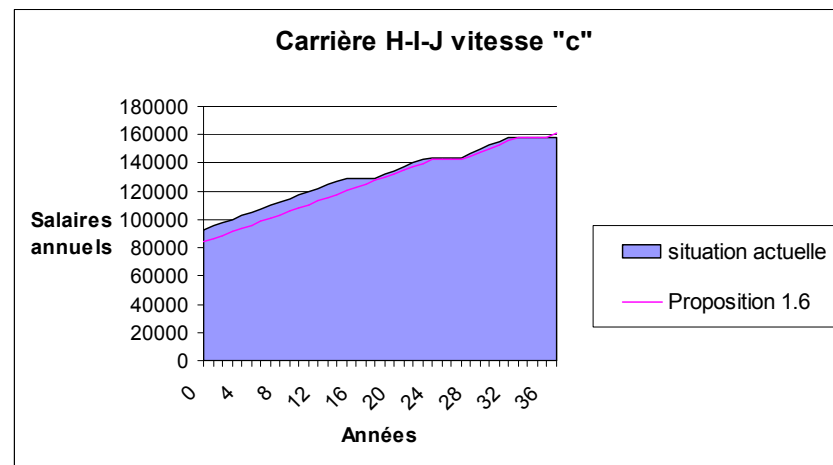
TOTAL	DIFFERENCE	H-I-J
CHF 5'388'485		
CHF 5'524'327	CHF 135'842	2.52%
CHF 5'218'300		
CHF 5'191'156	CHF 27'144	-0.52%
CHF 4'981'388		
CHF 4'796'150	CHF 185'238	-3.72%



2.52 % 135 842 CHF



-0.52% - 27 144 CHF



-3.72% - 185 238 CHF



2007 : + 3 % ou 8000 CHF

2008 : +2 %

2009 : +2 %

Chaque année les résultats globaux par groupe des évaluations d'expériences sont examinés en Commission CCT en comparaison à l'année précédente.

Les changements de grades prévus en 2007 sont maintenus en 2007.



Avantages pour le personnel AOT :

- > Pas de perdants automatiques quelle que soit la carrière
- > Neutre autour d'une évaluation du type "b".
- > Signal fort d'équité envoyé au personnel AOT



Avantages pour Management :

- > Allongement de la durée des grades.
- > Possibilité d'essayer d'engager au niveau de salaire du "marché estimé"
- > Equitable autour de la courbe b, favorable autour de la courbe a, défavorable autour de la courbe c.



Favorable à la vie de l'entreprise :

- > Evite un conflit social dans le contexte actuel ou le "pourrissement de la situation"
- > Evite les tensions entre "anciens" et "nouveaux".
- > Restauration de la motivation et la confiance.
- > Stabilité pour les trois prochaines années