

# PARTAGE DES PRIMES (PVA & RPI) DIVERSITY DAY A DTG

## DTG, une grande famille ?

Pour mieux comprendre la suite, sachez que nous avons choisi dans ce tract de découper la DTG en familles, liées aux plages de GF que l'on occupe.. Et oui, il n'y a pas que des NR et des GF, il y a aussi des plages ! Explications

\* *estimé, car opacité complète des rémunérations des U...*

| plage | population concernée                               | saiaire moyen brut |
|-------|--|--------------------|
| U     | directeurs   | 12 000 € *         |
| A     | chefs de départements, experts                     | 9 150 €            |
| B     | chefs de service, spécialistes, chargés de mission | 7 250 €            |
| C     | chargés d'affaire senior                           | 5 650 €            |
| D     | chargés d'affaire                                  | 4 250 €            |
| F     | assistants techniques                              | 3 900 €            |
| G     | techniciens d'intervention, secrétaires            | 2 900 €            |

Pour simplifier, trois types de plages, à DTG :

- les plages ABU(s) (y a de l'ABUS !) - les plages CD (faut rien CEDER !) - les plages GF (qui n'ont de GF que le nom ;-)  
hiérarchiques, missionnés, experts... chargés d'affaires, senior ou pas... techniciens, secrétaires...  
soleil à tous les étages, no problem beaucoup de monde, peu d'élus marée noire à tous les étages !



On exagère ? Oui ! Comme d'habitude, mais... Voyons ça cette année sous l'angle partage des primes... A force d'insister, cette année, en CE, nous avons eu les primes par plages... Trop contents ! même si les primes des U restent, à notre grand désespoir, opaques elles aussi...

En 2014, à DTG, donc, on s'est partagé 2 500 000 € de prime pour 685 salariés, c'est pas mal du tout, ça représente :

**prime moyenne DTG 2014 (hors U) : 3554 € / agent**

| plage | effectifs | prime min | prime moy  | prime max |
|-------|-----------|-----------|------------|-----------|
| U     | 4         |           | 20 000 € * |           |
| A     | 28        | 6 588 €   | 13 176 €   | 16 470 €  |
| B     | 67        | 4 350 €   | 8 700 €    | 12 180 €  |
| C     | 116       | 2 034 €   | 5 424 €    | 8 136 €   |
| D     | 169       | 1 020 €   | 3 060 €    | 5 100 €   |
| F     | 175       | 234 €     | 1 231 €    | 1 404 €   |
| G     | 126       | 435 €     | 846 €      | 1 044 €   |

- Les 95 plages A & B (chef(fe)s et experts, hors directeurs...) ont touché en moyenne 300% de cette prime moyenne... et le plus mauvais d'entre eux, 122% de cette prime moyenne...

- Plusieurs(e)s chargé(e)s d'affaire senior ont touché moins que cette prime moyenne (j'en témoigne !)...

- Les 170 chargé(e)s d'affaire ont touché en moyenne seulement 85% de cette prime moyenne...

- Le mieux récompensé de la population des 301 technicien(ne)s a touché seulement 40% de cette prime moyenne...

On comprend mieux pourquoi l'an dernier, ils ont choisi Saint Exupéry pour illustrer Diversity Day (vous vous rappelez, "si tu diffères de moi, mon frère, loins de me léser, tu m'enrichis", ironiquement issu de son livre "Citadelle"... imprenable, la citadelle ? Pas si sûr...). Avec moins que ça, les salariés de ST Micro-Electronics à Grenoble ont posé le stylo, et réclamé plus de justice sociale lors d'une grève spontanée. Sciences-Po, de son côté, a choisi cette année comme thème pour son concours en sciences politiques : la croissance des inégalités... Comme dirait Coluche :

**"Jusqu'où s'arrêteront-ils ?"**





**PARCE QUE DE BONS DESSINS\* VALENT MIEUX QU'UN LONG DISCOURS :**

(\* merci à Bernard Verlhac, dit Tignous, mort assassiné dans les locaux de Charlie Hebdo le 7 janvier 2015)

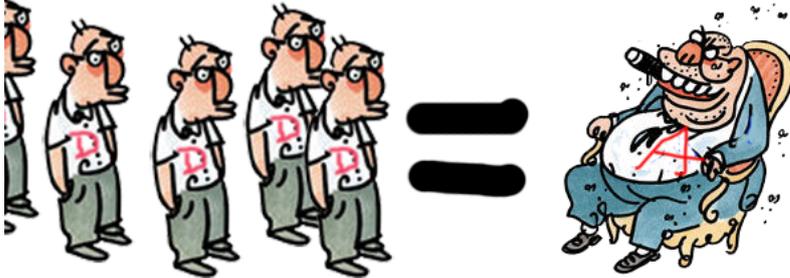
**1 = plage A** moyen (cheffe de département par ex.) touche autant de prime que **15,6 plages G** moyens (secrétaire, par exemple...), soit une équipe de rugby + presque une remplaçante !



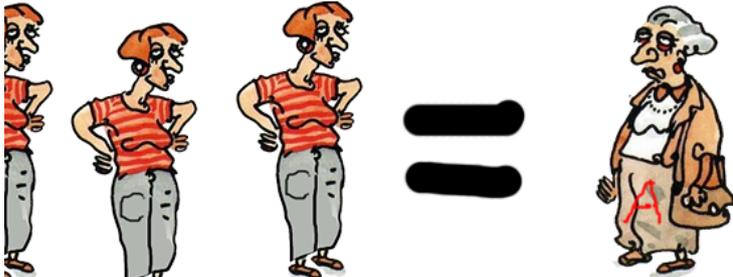
**1 = plage A** moyen (chef de département par ex.) touche autant de prime que **10,7 plages F** moyens (assistant technique, par ex.), soit presque une équipe de foot au grand complet !



**1 = plage A** moyen (expert par ex.) touche autant de prime que **4,3 plages D** moyens (chargé d'affaire, par ex.), et pourtant, bien souvent, ils sortent de la même école !



**1 = plage A** moyen (chargée de mission par ex.) touche autant de prime que **2,4 plages C** (chargée d'affaire senior par ex.), et pourtant, bien souvent, même école et même âge !



Vous l'aurez compris, étant donné que tous les cadres ne finiront pas en position d'ABU(s) de position dominante, ces écarts difficilement justifiables permettent d'obtenir d'eux des comportements, disons, ABU(s)ifs !

**Diversity Day... quand tu nous tiens !**



### - L'évolution des effectifs à DTG au XXI<sup>e</sup> siècle -

Les discussions en comité d'établissement (CE) de DTG de mars dernier à Toulouse (sur la base du bilan social de DTG) nous ont aussi permis de mettre en évidence une dérive inquiétante sur l'évolution de la composition de DTG sur l'ensemble du XXI<sup>e</sup> siècle (si nous avions accès aux bilans sociaux précédents, ce serait encore bien pire...)

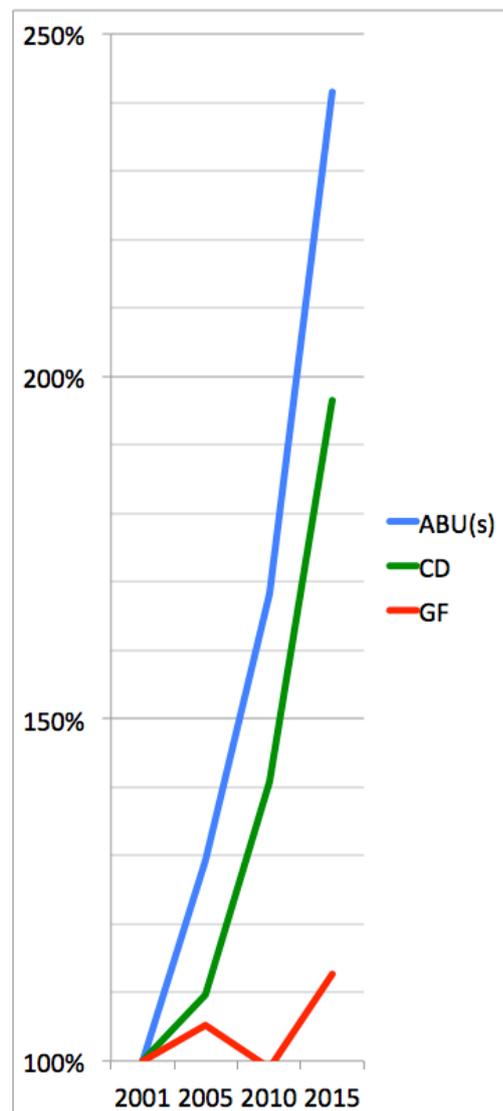
évolution du nombre de chaque population

en effectifs :

| ANNEE | ABU | CD  | GF  |
|-------|-----|-----|-----|
| 2001  | 41  | 145 | 268 |
| 2005  | 53  | 159 | 282 |
| 2010  | 69  | 204 | 265 |
| 2015  | 99  | 285 | 302 |

en tendance : c'est encore plus impressionnant... pendant que la population des tech a quasi stagné en 15 ans, celle des ingénieurs a doublé, mais dans le même temps, celle des ABU(s) a été multipliée par 2,5 !

| ANNEE | ABU(s) | CD   | GF   |
|-------|--------|------|------|
| 2001  | 100%   | 100% | 100% |
| 2005  | 129%   | 110% | 105% |
| 2010  | 168%   | 141% | 99%  |
| 2015  | 241%   | 197% | 113% |



en proportion(part de chaque population dans DTG), ça devient franchement inquiétant : ainsi, les techniciens sont passés en 15 ans de 60% à moins de 45%...

| ANNEE | ABU | CD  | GF  |
|-------|-----|-----|-----|
| 2001  | 9%  | 32% | 59% |
| 2005  | 11% | 32% | 57% |
| 2010  | 13% | 38% | 49% |
| 2015  | 14% | 42% | 44% |

Pourtant, le bon sens voudrait qu'une population qui passe de techniciens syndiqués râleurs en bleu de travail vers une population d'ingénieurs plus consensuels et pro-actifs nécessiterait moins de contrôles et d'appuis...

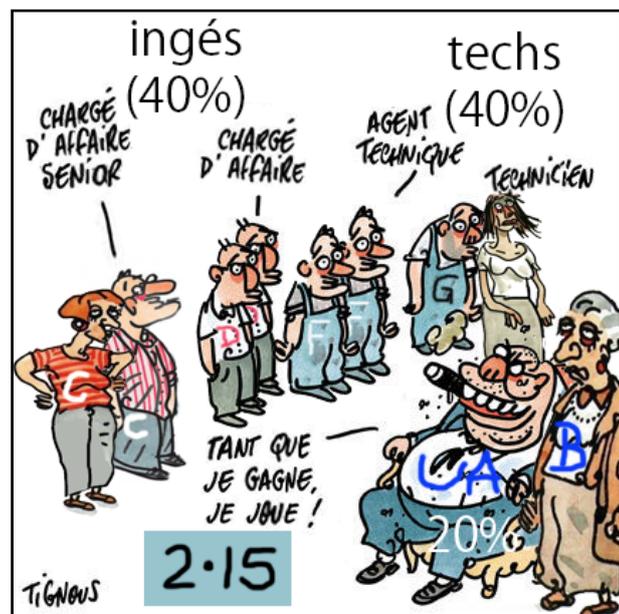
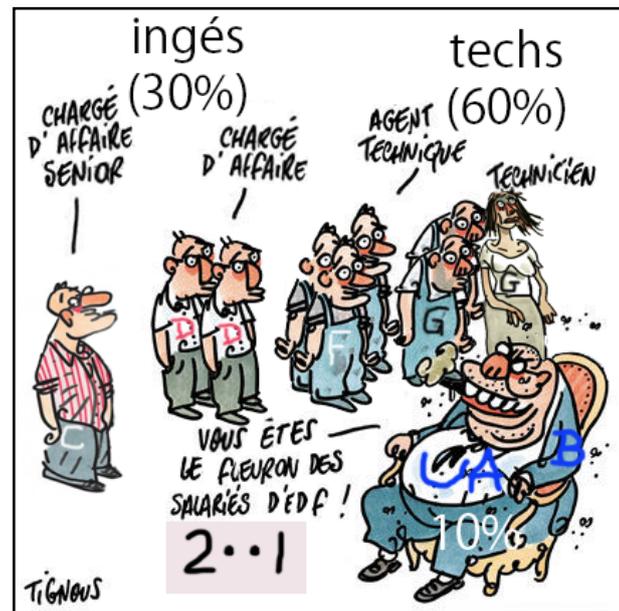
Ce phénomène n'est pas propre à DTG. L'anthropologue David Graeber, membre fondateur d'Occupy Wall Street étudie et dissèque longuement ce type d'évolution... Gardons en mémoire aussi que :

**1 agent en plage A dans les missions coûte aussi cher en salaire que 4,5 JTS embauchés !**

Alors oui, les effectifs de DTG ont augmenté, mais pas le nombre de ceux qui font le boulot opérationnel, les mains dans le cambouis => Un travers s'ajoute, et non des moindres : l'augmentation de la sous-traitance de ces activités opérationnelles... On marche sur la tête !

# EN RÉSUMÉ...

## Petite Histoire de DTG au XXI<sup>e</sup> siècle...



## Chiffres Clés...

- \* Les **100 ABU(s)** de DTG se partagent la **moitié de l'enveloppe** des primes 2014
- \* Les 100 ABU(s) de DTG perçoivent plus de prime que les 400 GFD les moins récompensés
- \* les **300 technicien(ne)s** (presque la moitié des effectifs de DTG) ne se partagent que **10% de l'enveloppe** des primes 2014

## Associé aux salaires et avancements...

Résumé des épisodes précédents, si 1 ABU, 1 CD et 1 GF s'assoient à la même table pour **partager le gâteau** :

- \* des avancements, la moitié pour ABU !
- \* des salaires, la moitié pour ABU !
- \* **des primes, les 3/4 pour ABU**

Ces ABU(s) doivent cesser !

## Revendications SUD...

- \* Transparence des rémunérations des U
- \* 1 seule valeur de NR en € pour tous
- \* moins d'inégalités salariales !

# Sud

Union  
Syndicale

# Solidaires