

VOTRE REMUNERATION VOUS LA VOULEZ COMMENT ? ET SI C'ETAIT A VOUS DE DECIDER !!!

Gennevilliers, le 20 octobre 2016

Les élections professionnelles ne doivent pas écarter la question des salaires et de la revalorisation des qualifications.

Au contraire : c'est bien un sujet différenciant les organisations syndicales, qui doit compter lors du vote aux élections professionnelles du 8 NOVEMBRE 2016.

À l'ombre des dividendes, les salaires ne poussent pas !

Dividendes versus salaires

Les grandes entreprises du pays ont les moyens de financer des politiques sociales ambitieuses. Notre pays se classe 3^e mondial en termes de hausse des dividendes versés aux actionnaires au 2^e trimestre 2016 et leader en Europe.

Ce sont ces mêmes grands groupes dont THALES qui bénéficient le plus des crédits d'impôts et autres exonérations de cotisations sociales.

Au cours des 30 dernières années, le volume de dividendes versés aux actionnaires a progressé 7 fois plus vite que la masse salariale. Le patronat veut censurer toute réflexion sur la répartition de la valeur ajoutée.

Ce discours est trop stéréotypé ? Pourtant c'est bien ce qui se passe à THALES car en 2009 et 2010 le groupe annonçait officiellement et légalement des résultats déficitaires et a pourtant distribué des dividendes aux actionnaires !

La politique salariale n'a elle pas suivi ce bel optimisme !!!

En finir avec le toxique paiement au poste

Le paiement au poste est progressivement mis en place dans les grands groupes (Renault, Alcatel Lucent, IBM, etc.) pour les Ingénieurs et Cadres (IC), voire étendu aux techniciens et administratifs. Le grand principe est le paiement des compétences mises en œuvre au poste de travail occupé. Ce système impacte les salaires et les primes. Cela se traduit par des blocages de salaire, l'absence de perspectives de carrière et l'accroissement de l'individualisation.

Les Niveaux de Responsabilité : un système opaque qui bloque la plupart des salaires et accroît les inégalités

THALES n'a pas inventé les Niveaux de Responsabilité (NR) mais applique la même recette que les autres grands groupes.

Chacun des NR est associé à un salaire médian de référence issu du « Marché ». Dans la majorité des entreprises de la Métallurgie, comme les Augmentations Générales n'existent plus pour les IC, chaque année le point de départ de la politique salariale par NR est le positionnement par rapport à cette médiane du marché – nous reconnaissons tous ce que pratique le groupe THALES, non?

Un outil fourni aux hiérarchiques leur permet de gérer les augmentations individuelles par rapport au « marché » et la maîtrise du poste – l'appréciation est donc en même temps collective et individuelle, 2 raisons pour justifier de ne rien donner ou pas trop ...

Deux remarques :

- Les organisations syndicales, comme les salariés, n'ont aucune vision des références de ce « marché »,
- Ce principe tire les salaires vers le bas car se référer au « marché » permet de ne pas en sortir.

Ce système est utilisé par les directions pour se défaire des conventions collectives et de la reconnaissance des diplômes – THALES et TCS ne font pas exception, les NR ont été mis en place en 2001.

Le but est de nous dire que, pour notre poste, nous sommes bien payés, en comparaison à ... personne ne le sait sauf la direction.

C'est aussi le moyen pour la direction de se dédouaner de sa responsabilité de faire évoluer les carrières de l'ensemble de ses collaborateurs. Dit autrement, cela permet à TCS de recruter des personnes très qualifiées, de ne les payer que pour les compétences mises en œuvre dans le poste occupé et de faire évoluer celles et ceux qui ne se sont pas démotivés par cette non reconnaissance de qualification ... tout en les mettant à l'épreuve pour valider une éventuelle promotion.

Nos PGD et autres hauts dirigeants ont la promotion avant de prendre le poste : égalité de traitement ?

