

De la réunion annuelle d'information de TCS à la politique salariale

Gennevilliers le 30 janvier 2014

**La direction fera connaître le 30 janvier après-midi ses 1ères propositions salariales.
Comment les articulera-t-elle à son discours du 23 janvier de la réunion annuelle d'information?**

A cette réunion la direction a dressé des perspectives relevées dès le 4 octobre par la CGT. Nous écrivions alors dans notre tract :

« TCS est une entité majeure de Thales. Elle doit aujourd'hui relever d'importants défis.

- *Le renouvellement générationnel engagé appelle à un immense effort de transmission et de valorisation de nombreux savoir-faire, à une fidélisation des jeunes embauchés, la relance des embauches de techniciens et d'administratifs.*
- *CONTACT doit parvenir à s'inscrire dans le chemin tracé par le PR4G.*
- *Les activités de transport et de billettique voient s'ouvrir d'indéniables perspectives de croissance. [...]* ».

La direction ne peut masquer que TCS a la chance d'affronter ces échéances en ayant un indéniable soutien du gouvernement sur des programmes militaires structurants comme contact, Balard etc. Ces projets sont des enjeux et des bases solides pour réussir les défis industriels devant nous.

Dans le même temps, les champs d'activités que peut couvrir TCS ont de réelles potentialités de développement même si la gestion actuelle de l'activité transport-France n'est pas satisfaisante.

Ce contexte est bien plus structurant que le bilan financier de 2013 et ceux à venir !

La direction de TCS a les moyens de faire valoir aux actionnaires que l'intérêt à long terme de l'entreprise passe par le potentiel humain avant de passer par le taux de marge à 10% attendus par « les marchés ».

Ce que la CGT retient de la réunion annuelle d'information du 23 janvier...

Le 1^{er} message que retient la CGT de cette réunion est que la direction a besoin des salariés.

La CGT tient à lui rappeler que ce besoin n'est pas seulement circonstanciel mais bien de long terme.

Le 2^{ème} message que nous retenons, c'est le besoin de collaboration. Mais nous sommes restés quelque peu sur notre faim. Par moment, la direction semblait d'abord se parler à elle-même, comme si elle devait réapprendre ce qu'est, ou devrait, être le travail.

La direction a en définitive beaucoup parlé de la gestion des offres, des affaires, des projets, des rapports au client. Mais toutes les bonnes résolutions en la matière n'auront que peu de retombées si en même temps, elle ne s'interroge et ne change pas aussi la gestion des hommes.

Les quelques questions de la salle ont d'ailleurs très largement ouvert cette problématique. Elles n'ont pas trouvé de réponse. Cela est symptomatique du maintien d'importants décalages entre des discours sur la qualité de vie au travail, une gestion humaine des talents, des mobilités professionnelles, l'écoute des propositions du personnel et certaines réalités sociales et pratiques managériales et d'organisation du travail.

**La CGT invite donc la direction à ouvrir le chantier d'une autre gestion des Hommes,
le chantier du management alternatif et d'une autre politique salariale.**

La CGT apprécie fort peu le nouvel élément de langage du discours managérial : « les talents ».

Le travail dans l'industrie ne relève pas du travail artistique ! Nous allons néanmoins faire dans ce tract une entorse à notre réticence à user de ce terme pour bien nous faire comprendre de la direction.

Parier sur « les talents », doit signifier inscrire la reconnaissance salariale dans la durée.

Les primes variables laissent à penser que pour la direction, le « talent » est conjoncturel via un salaire aléatoire lié aux résultats d'un instant. Il semble aussi devoir être éphémère et disparaître avec l'âge comme peuvent le constater les séniors qui pourtant auraient « des choses » à transmettre...

- ⇒ **Si les anciens ont « des choses » à transmettre aux jeunes, alors il faut reconnaître que les talents se déploient tout au long de la vie professionnelle !**
- ⇒ Si les carrières ne sauraient donc être stoppées à 50 ans comme aujourd'hui, alors la rémunération du talent ne saurait durer le temps d'une prime mais se mesurer au salaire de base et à la classification.
- ⇒ **Il n'y aura pas de reconnaissance des talents sans intégration des primes variables dans le salaire ni la garanties d'évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.**

Même substantiels, un intéressement ou une participation, une prime ne valent jamais que pour douze mois. La stagnation des salaires de base sur une année, vaut pour longtemps...

Les négociations salariales doivent être recentrées sur le salaire de base, la reconnaissance des qualifications, la reconstruction des grilles salariales

La CGT ne sacrifiera donc pas la négociation sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance des qualifications à la négociation sur l'intéressement, la participation ou une éventuelle prime « Sarkozy » de partage des richesses.

Le syndicalisme n'a pas comme 1^{ère} vocation à adapter la variabilité du salaire aux aléas des résultats financiers de l'entreprise. Sa vocation fondamentale est de défendre le salaire de base pour assurer durablement le pouvoir d'achat et la reconnaissance des qualifications.

La déclaration nationale CGT, CFDT, FSU, UNSA du 14 janvier appelle à la renégociation des grilles de classification. La CGT est décidée à faire vivre cet appel à TCS.

Les réponses à notre questionnaire tracent quelques pistes à inscrire dans la négociation salariale :

- ⇒ Comment surmonter les blocages de carrière à certains niveaux qui sont des véritables goulots d'étranglement : le passage Pos II à IIIA, le passage IIIA à IIIB, le blocage des techniciens et administratifs au niveau V à 365/395 notamment.
- ⇒ Une promotion tous les 5ans est régulièrement demandée.

80% des salariés de TCS sont entre 2 et 5 fois le SMIC 2013 (1432€). L'échelle hiérarchique est comprise entre 1 et un peu plus de 5 Smic pour 90% du personnel : à mettre en rapport avec le niveau de qualification et le temps de travail à TCS.

Avec un Smic passé à 1445€ en début d'année, il n'est pas concevable de tasser cette échelle salariale. Il faut par ailleurs s'interroger sur le tassement du médian par rapport au SMIC...

Pour la CGT, la politique salariale de TCS doit donc reposer sur un double principe :

1. Le maintien d'un SMIC à un niveau aussi bas qu'aujourd'hui (1445€ depuis début 2014) est insupportable. Partout, à TCS et ailleurs, il faut donc veiller tout particulièrement à la situation des bas salaires et plus encore l'améliorer.
2. Cet effort obligatoire à faire au niveau des bas salaires ne doit pas se faire à travers des mesures qui contribueraient à tasser plus encore le médian et la hiérarchie salariale pour 90% du personnel.

A TCS, Il faut accepter le principe d'une revalorisation substantielle des bas salaires et augmenter en même temps et selon la même proportion, (en pourcentage donc) l'ensemble des salaires afin de ne pas dégrader plus encore la hiérarchie salariale TCS pour 90% du personnel.

La CGT propose de défendre à la fois les bas salaires et une hiérarchie salariale raisonnable afin d'assurer carrière et reconnaissance salariale des qualifications

La CGT poursuit sa collecte des questionnaires. Faites nous connaître vos attentes et revendications.