Négociations salariales 2014
Passons aux choses sérieuses

Gennevilliers le 16 Janvier 2014

La direction ne semble guère pressée de présenter ses 1ères propositions. Il faudra attendre le 30 janvier. Par contre, elle a proposé aux organisations syndicales de présenter les leurs le 22.

La CGT invite les salariés à entrer dès à présent en scène. Ce n'est pas entre les propositions des organisations syndicales et celles de la direction que doivent se jouer les négociations salariales. Pour être solide, la base de la négociation doit être les attentes des salariés.
Quelques salariés ont d'ores et déjà répondu à notre questionnaire. D'ici le 22 janvier, plus nombreux vous nous transmettrez vos attentes, plus nous serons en mesure de porter votre voix dans ces négociations.

Le questionnaire n'est pas la propriété de la CGT. Il vous appartient.

Il peut devenir l'affaire de l'ensemble des organisations syndicales de Gennevilliers
et pourquoi pas dans tous les sites de TCS,
afin que le 22 janvier, des centaines de questionnaires soient remis à la direction.

Les organisations syndicales ont pu mesurer l'état d'esprit de la direction, au niveau de TCS le 10 janvier et du groupe le 7 janvier.

1. **Pas de volonté de prendre en compte la question du pouvoir d'achat pour près de 82% du personnel de TCS** par le refus d'envisager une augmentation générale pour les IC (89% de la masse salariale). La direction ne l'envisage que pour les mensuels.
2. **Maintien des primes variables**, c'est la poursuite du salaire aléatoire sous couvert d'être lié à la tenue d'objectifs ou à la situation économique.
3. **Pas de changement de braquet en matière d'égalité Femmes/Hommes :** alors que d'une année sur l'autre, les femmes représentent 20% des effectifs en Pos I (catégorie d'embauche) et II, leur taux stagne ensuite autour des 15% en Pos IIIA, autour de 12/13% en IIIB et de 10% en IIIC
4. **Volonté de rester caler sur les salaires du marché du travail** alors que depuis le rapport Cotise nous savons que c'est là que se joue la dégradation du partage des richesses, cause de la crise actuelle : les salaires des personnels qualifiés baissent en effet relativement aux bas et aux très bas salaires.

La CGT considère que les négociations salariales ne partent pas sur les bonnes bases.

En matière de pouvoir d'achat, l'année 2013, n'a pas été une année comme les autres. Il y a eu l'inflation comme d'habitude. Il y a eu **en plus** des dispositions au niveau macro-économique et gouvernemental qui ont sérieusement entamé le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, dès 2013 pour certaines et à partir de 2014 pour d'autres: hausse des impôts par effet mécanique du gel des tranches, de la suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires, baisse du quotient familial, hausse de la TVA sur les frais de restauration, les transports, hausse des cotisations retraites pour les seuls salariés (la réforme des retraites est faite à coût constant pour le patronat), la prise en compte dans les revenus du salarié de la cote part payée par l'employeur au titre de participation à la mutuelle (ex participation de 90 € x 12 mois = 1080 € en plus sur la déclaration) , etc.

- **Dans ce contexte : une AG ne doit-elle pas être absolument intégrée dans la politique salariale 2014 ?**

Le problème des primes variables n'est pas qu'elles soient trop ou pas assez sélectives ! C'est qu'elles existent : désormais, d'une année sur l'autre, nous ne connaissons pas notre budget familial.

- **N'est-ce pas d'abord pour cette raison qu'il faut les supprimer**. Ce qui passe par leur intégration dans les salaires de base et non leur remplacement par d'autres mesures toutes aussi aléatoires, comme un renforcement de l'intéressement, de la participation ou de nouvelles formes de primes !

Supprimer les primes variables obligera à revoir le management des carrières et de la reconnaissance des qualifications. En effet, quel bilan tirer des dispositifs actuels des salaires lié à la fois au poste et aux objectifs sinon que les salariés ont plus à y perdre sur l'ensemble de leur carrière qu'à y gagner.

- ⇨ **Reconstruire des grilles de classifications, revenir à un salaire lié à la qualification et non au poste de travail, n'est-ce pas le second objectif à nous fixer pour une véritable, durable reconnaissance de chacun, homme ou femme, salarié à temps plein ou à temps partiel, etc.**

Investissez dans les négociations salariales 2014. Faites entendre vos attentes.

Les 21 et 23 janvier, nous serons présents au 1er étage du bâtiment A pour recueillir vos réponses au questionnaire

Cela rappellera à la direction de TCS qu'elle a besoin de vous, de vos qualifications et savoir-faire pour renouveler les gammes de produits et systèmes, réussir la transition générationnelle, faire progresser l'efficacité du travail (la compétitivité). Cela se paie.

En 2014, Les actionnaires doivent mettre en sourdine leurs exigences de rentabilité financière !

Décès de notre collègue : Vers une requalification en accident du travail ?

Une enquête administrative, pour requalifier éventuellement le suicide de notre collègue en accident de travail est désormais ouverte. Nous attendons la confirmation que la justice a par ailleurs été saisie. Une étape importante vient donc d'être franchie pour faire toute la clarté sur ce qui a conduit notre collègue à une telle extrémité.

Cela confirme le bien-fondé de l'exigence exprimée immédiatement par notre syndicat et notre seul élu au CHSCT d'une enquête, dans le cadre du processus proposé par l'INRS, pour évaluer dans quelle mesure le contexte professionnel aurait pu ou pas avoir pesé dans son geste.

Pas plus qu'hier la CGT ne présage des conclusions de cette enquête. Notre objectif reste celui qu'il a toujours été : faire la vérité pour sa famille, ses collègues et vérifier qu'il n'existe pas sur notre établissement des risques psychosociaux sous-estimés. Ensuite, pourra venir le temps de décider d'éventuelles mesures.

Nous attendons désormais de la direction qu'elle sorte du déni ; qu'elle cesse d'entraver le travail du CHSCT par des mesures d'obstruction ou des propositions dilatoires. Elle a tout autant intérêt à la vérité que la famille ou le personnel de l'établissement.
Elle ne doit ni entraver l'enquête qui a en charge d'établir les faits, ni le travail de prévention du CHSCT qui, à partir de l'analyse du contexte professionnel individuel et collectif de notre collègue, doit pouvoir travailler sur les éventuelles causes d'une situation de risques psycho-sociaux.

Le CHSCT aurait pu gagner en efficacité si les propositions de notre seul élu dans cette instance y avaient été entendues et prises en compte dès les premiers instants. Certes la direction affiche avec force communication une certaine attention à la qualité de vie au travail. Mais le CHSCT aurait dû retenir que la volonté de la direction est d'abord d'étouffer son action : dans le cas présent mais aussi précédemment dans le cadre du déménagement et également les 4 dernières années par son obstruction systématique contre la décision du CHS-CT d'engager une expertise sur les risques psycho-sociaux. Il faut donc que l'ensemble des organisations syndicales tirent les enseignements nécessaires de ces expériences successives.

Le CHSCT doit désormais se réapproprier ses prérogatives. Le processus semble s'engager. Après avoir dissous la commission proposée par la direction, le CHSCT a voté le 13 janvier le principe d'une enquête et la nomination d'un expert. Il faut qu'il se donne les moyens d'aller jusqu'au bout, y compris en recourant si nécessaire au délit d'entrave si la direction continue ses obstructions.