

## Aux salariés de décider et fixer le cadre de la politique salariale ! 7 et 10 janvier, début des négociations salariales

Gennevilliers le 7 Janvier 2014

Le 2 décembre, devant les syndicats de TCS, M. Tournadre, DRH du groupe, a considéré que le pouvoir d'achat avait été préservé ces dernières années et que la rémunération variable était devenue trop uniforme, donc ni assez variable, ni assez sélective. Pour la CGT, ces considérations ne sont pas de nature à définir un cadrage satisfaisant aux négociations salariales 2014. La réunion du 7 janvier, au niveau groupe, puis celle du 10, au niveau TCS, le confirmeront certainement !

**Pour faire de 2014 une bonne année, participez nombreux à notre enquête salaire.  
Définissez le cadre des négociations salariales et le mandat des organisations syndicales.**

**La CGT invite dès à présent les salariés à sortir du cadre que proposera la direction et à en dessiner un autre. C'est un des premiers objectifs de notre enquête salaire distribuée peu avant les fêtes et que vous retrouverez page 4.**

La CGT vous invite à y participer nombreux. Vous exprimerez le cadre de négociation qui vous paraît nécessaire. Vous donnerez les moyens aux syndicats de proposer une plate-forme revendicative unitaire satisfaisant le plus grand nombre tout en posant si nécessaire les problèmes particuliers.

### **Pour une négociation 2014 sérieuse et non dogmatique**

**La direction ne peut négocier en campant sur les dogmes éculés de la « compétitivité » et des « coûts salariaux ».** Depuis de longs mois, le FMI (D. Lagarde, 25/01/2013) et les économistes de la commission européenne ([http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/economic\\_paper/pdf/ecp\\_index\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/pdf/ecp_index_en.pdf)) multiplient les mea-culpa sur l'erreur que fut l'austérité. La situation de l'emploi de début 2014 confirme leur diagnostic tardif ! Cette faillite de la pensée économique oblige salariés, syndicats et direction à revenir aux fondamentaux. **Chacun retrouvera utilement pages 2 et 3 les travaux des meilleurs penseurs classiques du libéralisme sur le salaire et la compétitivité.** Sur bien des aspects, ils confortent les propositions de la CGT ! Ils donnent le cadre salarial pour affronter efficacement les 2 défis posés à TCS : Renouvellement de la gamme des produits et systèmes ; transition générationnelle. Ils confirment que, face à ces défis, les actionnaires ont à mettre en pause leurs exigences de profit et concéder la priorité aux salariés.

### **Pour la CGT, 4 grandes problématiques sont à considérer.**

- 1. Maintenir le pouvoir d'achat :** Quel pourcentage d'augmentation générale pour prendre en compte tout ce qui le lamaine ? Inflation 2013 estimée à 1,5% ; Hausse de la TVA début janvier ; Baisse du quotient familial ; Hausse des impôts suite au gel des tranches d'imposition 2012 décrété sous Sarkozy et entériné par Hollande ; Réformes des allocations familiales ; Hausse des cotisations retraites assumées par les seuls salariés, etc.
- 2. Reconstruire la hiérarchie salariale et revaloriser les salaires d'embauches des jeunes diplômés :** Faire partie des classes dites moyennes a signifié, ces dernières années, un déclassement salarial par rapport au SMIC, pourtant loin d'assurer aux salariés les moins qualifiés de vivre décemment de leur travail (1120€ net) ; Les salaires d'embauche des jeunes diplômés sont en baisse ; Les perspectives de carrière sont en régression pour toutes les générations.
- 3. Remettre en place un système de reconnaissance des qualifications fondé sur les classifications de la convention collective :** L'expérience est faite : Les primes variables, qu'elles soient trop ou pas assez sélectives, ne sont pas la solution pour assurer une réelle et durable reconnaissance. La direction doit se rendre à 2 évidences :
  - **S'il est légitime que chacun puisse être reconnu, alors, nécessairement, il faut que tous puissent l'être !**
  - **Ce qu'aucune sélectivité ne peut assurer puisque fondée, par principe, non sur la reconnaissance comme un droit ouvert à tous, mais sur le pouvoir discriminatoire de la direction de décider qui en bénéficie.**Un système de reconnaissance doit donc obligatoirement reposer sur un cadre négocié de garanties et droits collectifs, accessibles à tous, en appui sur la convention collective, dès l'embauche et tout au long de la carrière. Ce n'est pas le cas de l'actuel système des NR et des objectifs.
- 4. Prendre en compte la réalité du temps de travail :** Chaque mois, les indicateurs mensuels transmis aux délégués du personnel font état d'un nombre important d'IC au-delà des 10 Heures de travail par jour et de mensuels au-delà de leur horaire de référence. Ce travail gratuit interroge les taux horaires, l'organisation du travail, le besoin d'embauches, le manque à gagner pour la protection sociale et les futures pensions de retraites de ces salariés.

**Imposons ensemble le cadre des négociations 2014 : « Priorité aux salariés »!**

# Pour une négociation salariale sérieuse et non dogmatique !

A partir des travaux d'Adam Smith (1723-1790), philosophe et économiste père de la théorie de « l'offre et de la demande » ; de Ricardo (1772-1823), théoricien libéral de la spécialisation économique des pays comme facteur d'efficacité ; de JB. Say (1767-1832), qui fit connaître A. Smith en France. Leurs principaux ouvrages sont largement accessibles sur le net.

## 1. Quelle est la fonction économique du salaire ?

Adam Smith fonde la fonction économique du salaire à partir d'un constat encore d'actualité. Le propriétaire de l'entreprise ne peut vivre sans main d'œuvre en capacité de passer contrat avec lui. Cette main d'œuvre a besoin d'un travail dont elle puisse vivre.

*« Il faut de toute nécessité qu'un homme vive de son travail et que son salaire suffise au moins à sa subsistance; il faut même quelque chose de plus dans la plupart des circonstances; autrement il serait impossible au travailleur d'élever une famille et alors la race de ces ouvriers ne pourrait pas durer au-delà de la première génération ».*

### Conclusion 1

⇒ Le salaire sert à assurer l'existence du salariat.

## 2. Quel est le prix du salaire ?

Ricardo s'inscrit dans le prolongement de l'analyse de la fonction sociale du salaire établie par A. Smith : Puisque le salaire a comme fonction de reproduire le salarié, le salariat alors...

*« Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers, en général, les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans accroissement ni diminution. [...] Le prix naturel du travail dépend donc du prix des subsistances et de celui des choses nécessaires ou utiles à l'entretien de l'ouvrier et de sa famille. Une hausse dans les prix de ces objets fera hausser le prix naturel du travail, lequel baissera par la baisse des prix ».*

### Conclusions 2

- ⇒ Le salaire se fixe à partir d'éléments extérieurs à la situation de l'entreprise : les prix des produits et services que doit acheter le salarié.
- ⇒ Le salaire n'est donc pas lié au marché de l'emploi mais au marché des biens et services
- ⇒ Tous les salariés doivent être protégés contre la perte de pouvoir d'achat, celle liée au prix, mais aussi celle liée à la hausse des impôts/ taxes. D'où la nécessité d'une Augmentation Générale pour tous
- ⇒ Le salaire ne saurait être lié à la situation de l'entreprise, à ses résultats (Bilan comptable), aux résultats attendus ou visés du poste (Objectifs).

## 3. D'où vient « le profit »

Adam Smith ne l'explique pas par la différence entre un prix de vente et un prix de revient !

*« La valeur que les ouvriers ajoutent à la matière se résout alors en deux parties, dont l'une paye leurs salaires et l'autre les profits que fait l'entrepreneur [...] ».*

### Conclusions 3

- ⇒ Le travail des salariés est le créateur de la totalité de la valeur ajoutée mais le(s) propriétaire(s) de l'entreprise en capte(nt) une part.
- ⇒ Le salaire ne paie donc pas (tout) le travail des salariés ; Ni, conséquemment, (tout) leur temps de travail
- ⇒ Normal! il paie seulement les produits et services que nous achetons pour subvenir à nos besoins....
- ⇒ Le profit est le résultat d'un certain partage de la valeur ajoutée créée par le travail des salariés.

## 4. Le salaire est-il un coût !?

Adams Smith n'est pas tout à fait de cet avis...

*« Quoique [l'ouvrier] reçoive des salaires que son maître lui avance, il ne lui coûte, dans le fait, aucune dépense, la valeur de ces salaires se retrouvant en général avec un profit de plus dans l'augmentation de valeur du sujet auquel ce travail a été appliqué ».*

### Conclusion 4

⇒ Le salaire ne coûte rien à l'entreprise ! Il est tout au plus « une avance sur recette » !

## 5. Salaires et compétitivité ?

Ricardo conceptualisa clairement la problématique ! Puisque les salaires ont des prix déterminés par l'environnement extérieur à l'entreprise...

« Il est cependant exact de dire, ainsi que Smith l'avait avancé auparavant, [...] que c'est la quantité comparative de denrées que le travail peut produire, qui détermine leur valeur relative présente ou passée, et non les quantités comparatives de denrées qu'on donne à l'ouvrier en échange, ou en paiement de son travail (le salaire NDLR) »  
Et Il insiste !« Il n'est pas de variations dans les salaires de l'ouvrier qui puissent influencer sur la valeur relative des marchandises [...] »

### Conclusions 5

- ⇒ Les salaires, plus largement les « coûts dits salariaux », ne font pas la compétitivité.
- ⇒ Voilà pourquoi les accords de « compétitivité emplois » ne fonctionnent que rarement...
- ⇒ La « vraie compétitivité » se gagne par l'amélioration du processus de travail : réduction du temps unitaire de production et/ou une plus grande qualité de produit ou de service.
- ⇒ Les ingénieurs, les cadres et techniciens devraient pouvoir principalement travailler sur ces questions!
- ⇒ Les qualifications et les investissements sont les seuls moyens pour y parvenir : il faut en payer le prix...
- ⇒ Quand l'entreprise est en manque de compétitivité, les actionnaires doivent remettre à plus tard leurs profits, afin d'investir dans les hommes et l'outil industriel. C'est une obligation pour espérer voir leur entreprise, gagner en compétitivité et ses profits perdurer durablement.

## 6. Le prix du salaire doit-il tenir compte de la qualification ?

Tous les économistes libéraux classiques s'accordent sur le besoin de considérer cette nécessité.

**1<sup>ère</sup> raison** : Former coûte, donc se paie !

Adam Smith : « Les salaires du travail varient suivant la facilité et le bon marché de l'apprentissage, ou la difficulté et la dépense qu'il exige ».

JB Say : « Quand l'habileté nécessaire pour exercer une industrie, soit en chef, soit en sous-ordre, ne peut être le fruit que d'une étude longue et coûteuse, cette étude n'a pu avoir lieu qu'autant qu'on y a consacré chaque année quelques avances, et le total de ces avances est un capital accumulé. Alors le salaire du travail n'est plus un salaire seulement : c'est un salaire accru de l'intérêt des avances que cette étude a exigées ; »

**2<sup>ème</sup> raison** : La qualification est utile à l'entreprise en tant que créatrice de valeur plus grande

Adam Smith : « Quand on a établi une machine coûteuse, on espère que la quantité extraordinaire de travail qu'elle accomplira avant d'être tout à fait hors de service remplacera le capital employé à l'établir, avec les profits ordinaires tout au moins.

Un homme qui a dépensé beaucoup de temps et de travail pour se rendre propre à une profession, qui demande une habileté et une expérience extraordinaires, peut être comparé à une de ces machines dispendieuses. On doit espérer que la fonction à laquelle il se prépare lui rendra, outre les salaires du simple travail, de quoi l'indemniser de tous les frais de son éducation, avec au moins les profits ordinaires d'un capital de la même valeur.

**3<sup>ème</sup> raison** : Etudier réduit le temps possible de carrière professionnelle : il faut en tenir compte

Adam Smith : « Il faut aussi que cette indemnité se trouve réalisée dans un temps raisonnable, en ayant égard à la durée très incertaine de la vie des hommes, tout comme on a égard à la durée plus certaine de la machine ».

### Conclusions 6

- ⇒ La seule fixation du salaire par le prix des subsistances ne peut répondre aux besoins de l'employeur de motiver le salarié à se qualifier alors que c'est un gage d'une création de valeur plus grande.
- ⇒ Il faut fonder la politique salariale sur la reconnaissance des qualifications.
- ⇒ Besoin d'une grille d'évaluation et de classement hiérarchisés des qualifications.
- ⇒ Préserver cette hiérarchisation implique un même % d'AG pour toutes les catégories en cas de perte de pouvoir d'achat.
- ⇒ Les coûts de formation des qualifications sont différents de l'une à l'autre mais socialement évaluables.
- ⇒ D'où la légitimité de seuils d'accueil pour les jeunes diplômés.
- ⇒ Pas de salaire lié à un soit disant prix du marché de l'emploi.
- ⇒ Le salaire (Brut+ cotisations) doit tenir compte de l'effet de l'allongement des années d'études sur le raccourcissement de la durée de la carrière professionnelle : de quoi financer un peu mieux les retraites par répartition !

# Préparation des Négociations Obligatoire à l'Entreprise pour l'année 2014

## Consultation des salarié(e)s

La CGT vous propose d'exprimer vos revendications afin d'aider à l'élaboration de la plate-forme revendicative salariale 2014 qui sera portée durant les négociations.

<p><b>Votre emploi et votre qualification</b></p> <p>Quel est votre diplôme de formation initiale ? .....</p> <p>Ingénieur /Cadre <input type="checkbox"/> Technicien <input type="checkbox"/>          Agent de Maîtrise <input type="checkbox"/> Administratif <input type="checkbox"/>          Ouvrier <input type="checkbox"/></p> <p><b>Quel est votre coefficient de classification :</b></p> <p><b>MENSUELS</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">Niveau</td> <td style="width: 40%;">Coeff</td> </tr> <tr> <td>I&amp;C</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pos</td> <td>Coeff.</td> </tr> </table> <p>Rappel des coef IC          Pos I :          Pos II : 100, 108, 114, 120, 125, 130, 135          Pos IIIA, 135 . Pos IIIB, 180 ; POS IIIC. 240</p>	Niveau	Coeff	I&C		Pos	Coeff.	<p><b>Vos conditions de travail :</b></p> <p>Estimez votre temps de travail moyen <b>en heures</b>          Par jour : ..... Par semaine : .....</p> <p><b>Considérez-vous que votre travail soit source de pénibilité ?</b> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Nuisance physique <input type="checkbox"/> Stress <input type="checkbox"/> Charge de travail <input type="checkbox"/>          Autre : .....</p> <p><b>Considérez-vous que l'organisation du travail soit source de pénibilité, de stress, de tension nerveuse ?</b> Oui <input type="checkbox"/>          Non <input type="checkbox"/></p> <p>.....</p>
Niveau	Coeff						
I&C							
Pos	Coeff.						
<p><b>Votre salaire</b></p> <p>Quel est votre salaire de base mensuel : .....</p> <p>Comment situez-vous votre salaire dans la structure des salaires de votre catégorie ?</p> <p>5<sup>ème</sup> centile <input type="checkbox"/> 25<sup>ème</sup> centile <input type="checkbox"/> médian <input type="checkbox"/>          75<sup>ème</sup> centile <input type="checkbox"/> 95<sup>ème</sup> centile <input type="checkbox"/></p> <p>En considérant votre travail, votre ancienneté, votre qualification, cette position dans la structure des salaires est-elle juste ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>          est-elle conforme à vos attentes ?          Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Votre carrière</b></p> <p>De quand date votre dernière promotion ? .....</p> <p>Attendez-vous une promotion en 2014?          Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>En considérant la qualification que vous développez, que vous mettez au service de l'entreprise, votre classification vous semble-t-elle juste ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Est-elle conforme à vos attentes ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Les formations, si vous en suivez, ont-elles donné lieu à une évolution de carrière ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>.....</p>						
<p><b>Votre revendication salariale</b></p> <p>Faut-il une augmentation générale pour toutes les catégories (mensuels et I&amp;C) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>A quel niveau l'estimez-vous ?          5 % <input type="checkbox"/> 7 % <input type="checkbox"/> 10 % <input type="checkbox"/> 15 % <input type="checkbox"/> Autre : .....</p> <p>Faut-il une part variable (I&amp;C) Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>          Faut-il intégrer la part variable actuelle ?          Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Votre revendication de carrière</b></p> <p>A quel niveau de qualification souhaitez-vous parvenir :          .....</p> <p>Pour répondre à l'évolution de carrière tout au long de la vie, il faudrait au minimum changer de coefficient tous les          4 ans <input type="checkbox"/> 5 ans <input type="checkbox"/> 6 ans <input type="checkbox"/> 7 ans <input type="checkbox"/></p> <p>Autre :</p>						

**A retourner par le courrier interne au « syndicat CGT » ou à remettre à un militant CGT.**

**Nous organiserons prochainement, une collecte de ce questionnaire dans certains services et à la cafétéria.**