

Prenez la parole !

Gennevilliers, le 27 janvier 2014

Après la réunion du 22 janvier, la direction a désormais en main les propositions des organisations syndicales.

Les syndicats ont su présenter un front commun autour de quelques grands principes.

- Une augmentation générale pour toutes les catégories, un budget spécifique pour faire progresser l'égalité Hommes/Femmes, un budget substantiel pour les augmentations individuelle, la non-référence au « marché »
- Des difficultés à apprécier la perte de pouvoir d'achat ou pour évaluer à combien faut-il fixer le budget des AI ou le budget dédié à l'égalité Hommes-Femmes, n'ont pas permis d'avancer des propositions chiffrées.
- La CGT regrette aussi que l'exigence de l'intégration de la prime variable ne figure pas dans cette position commune. La CGC de TCS s'est effet désolidarisée de cette exigence partagée depuis quelques années par l'ensemble des organisations syndicales de TCS et qui reste partagée au niveau groupe par toutes les coordinations syndicale, CGC comprise.

La position commune des syndicats donne néanmoins un cadre dans lequel la CGT invite les salariés à s'investir.

La difficulté des organisations syndicales à préciser les revendications est somme toute le reflet des difficultés pour les salariés à positionner leurs exigences au regard de la situation économique, sociale et politique et des réalités salariales de TCS dans le paysage français en y intégrant la question de leur niveau de qualification et la réalité de leur temps de travail.

Les premiers questionnaires qui nous remontent illustrent à leur manière cette réalité.

En matière d'augmentation générale par exemple, l'exigence est quasi unanime sur le besoin et la forme : une AG en % pour toutes les catégories, nulle exigence de talon, ni d'augmentation en somme fixe. Par contre les attentes vont d'une augmentation au niveau de l'indice INSEE jusqu'à 15%.

Une telle fourchette ne rend pas facile le chiffrage de l'exigence. Mais elle rend bien compte du besoin d'une pratique démocratique pour le fixer. Il est évident que nous ne mettons pas tous le même contenu à cette notion de pouvoir d'achat. Certains incluent la seule inflation mesurée par l'INSEE. D'autres y rajoutent certaines ou toutes les hausses d'impôts, de taxes, de cotisations. D'autres ne font pas table rase des pertes ou des blocages de ces dernières années.

- ⇒ **Pour l'instant, la tendance qui se dessine tourne plus autour des 5% que des 1 ou 2 d'AG.**
- ⇒ **Sur la question de la prime variable, l'immense majorité des réponses demande leur intégration dans le salaire de base mais pour certains salariés, beaucoup moins nombreux, ces primes doivent demeurer.** En fait, une exigence commune existe : le besoin de reconnaissance et d'évolution de carrière. Toute la question est de trouver le bon mécanisme pour y parvenir : salaire précarisé ou garantie collective via les qualifications et les grilles de salaire ?
- ⇒ **En matière de reconnaissance et de carrière, il apparaît clairement une très forte exigence au niveau des passages IIIA, IIIB.** Les primes variables quelque que soient leurs règles de fixation ne peuvent satisfaire une telle attente. De même, cela témoigne du besoin de ne pas traiter des exigences salariales de manière opportuniste : exigence forte sur l'intéressement dans un contexte économique favorable par exemple. Il faut à tout prix exiger des mesures structurelles assurant de bons salaires et de bonnes carrières.
- ⇒ **L'estimation moyenne du temps de travail est à plus proche 9 heures que des 8.**

Ces premières réponses n'appartiennent pas à la CGT. Elles appartiennent à l'ensemble des salariés. Et c'est pour cela que la direction doit, devra en tenir compte dans ses propositions à venir.

A partir de ces premiers questionnaires, peuvent commencer à se préciser certains points de la position commune des syndicats. Cette position commune peut même évoluer et intégrer de nouvelles exigences.

- ⇒ **Plus les réponses au questionnaire seront nombreuses plus la plate-forme revendicative pourra être précisée.**

⇒ **Nous invitons donc les salariés à répondre nombreux de notre questionnaire.** Le plus vite étant le mieux bien évidemment. Mais il est clair qu'un tel processus ne saurait être dicté par le calendrier que veut imposer la direction.

Vous retrouverez ce questionnaire de nouveau dans ce tract. Vous pouvez nous le transmettre par le courrier intérieur, ou le remettre à nos militants, voir par mail après l'avoir scanné à l'adresse suivante: tcs.gennevilliers.cgthales@gmail.com

Dès à présent, ce questionnaire et son recueil peuvent devenir l'affaire de toutes les organisations syndicales de Gennevilliers, voire celles des autres sites.

En devenant ainsi une affaire intersyndicale, il créerait à coup sûr les conditions d'une plus grande participation. Il faciliterait donc une élaboration plus précise de la position commune et des revendications unitaires.

Sans attendre, la CGT va poursuivre son travail de collecte, à la hauteur de ses moyens militants.

Les NOE sont aussi un moment de négociation sur le temps de travail

Outre le dépôt des revendications portées par les syndicats, cette 2ème séance de négociation portait sur un second thème : l'aménagement du temps de travail

Nombre de RTT 2014: Le calendrier 2014 donne 14 jours de RTT, pour les Mensuels, tout comme pour les Ingénieurs et Cadres. Du fait de l'accord temps de travail, ce nombre de jours est ramené à **15** (nombre de RTT minimum suivant notre accord).

RTT collectifs : La direction propose pour les 5 jours de RTT collectif : le 30 mai (pont de l'ascension) et les 4 derniers jours du 26 au 31 décembre

Anticipation pour 2015 :

En 2015, le 2 janvier tombe un vendredi. La direction propose de fixer par anticipation dans ces NOE un RTT collectif de 2015 le 2 janvier 2015. Cela n'hypothéquerait pas pour autant les congés entre Noël 2014 et le 1 janvier 2015, puisqu'il ne faudra poser que 4 jours de RTT 2015 entre ces des fêtes.

Afin de pouvoir anticiper sur l'année prochaine elle demande à ce qu'il y ait un accord unanime sur ce point sinon cela sera reporté au NOE 2015. **Pour la CGT de Gennevilliers, la BONNE SOLUTION EST D'ENGAGER LES NOE DES LE MOIS DE SEPTEMBRE 2014 ET DE LES CLORE AVANT LE 15 DECEMBRE.**

Les points concernant les jours de fermeture collectifs seront actés lors de la prochaine réunion le jeudi 30 janvier.

La CGT a ouvert deux chantiers concernant le temps de travail

- 1. Les dépassements d'horaire répétitifs :** Sur tous les sites, les dépassements d'horaires sont présentés mensuellement aux Délégués du Personnel. Globalement, depuis deux ans maintenant, on remarque
 - Qu'il y a eu une première période de baisse du nombre de dépassements d'horaire, suites à quelques actions mises en place (sensibilisation, blocage des grilles si non respects des 12h de repos.)
 - Qu'on arrive maintenant à une stabilisation de la situation avec un plateau constant de dépassements d'horaire.

Pour La direction, ces dépassements s'expliquent par de multiples facteurs, notamment le comportement de salariés. Elle est donc dans le déni et veut retourner la responsabilité vers les salariés. Ors elle est en double faute : si un salarié fait plus d'heures, alors elles doivent lui être payées et cela interpelle quant aux forfaits-jours. Si la direction n'entend pas payer de telles heures, elle doit veiller à ce que le salarié ne dépasse pas son temps de travail. De fait, elle a dû reconnaître que certains aspects de programmes et planning pourraient aussi être une cause à ces horaires trop importants.

- 2. La multiplication d'horaires atypiques et d'aménagement d'horaires suite à affaires tendus, des « crash programmes », des plannings trop serrés...** La direction s'engage à faire un bilan des aménagements d'horaires demandés (et aussi réellement réalisés) pour 2013 sur tous les sites TCS. Cela intéresse d'abord Cholet mais il vaut mieux y mettre un terme au plus vite alors qu'il ne se généralise à d'autres établissements

Recueil des questionnaires

Une urne sera mise à votre disposition

tous les jours de cette semaine

1er étage Bâtiment A

Durant la pause déjeuner

Vous pouvez par ailleurs soit:

- nous le transmettre par le courrier intérieur,
- le remettre à l'un de nos militants :

Philippe CHERON, Gilles MOLIN,
Francis VELAIN, Philippe CLOCHETTE,
Olivier DUMONT, Gilles MOLIN,
Jean-Jacques BODET,

- l'envoyer par mail à l'adresse suivante:

tcs.gennevilliers.cgthales@gmail.com

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>Votre emploi et votre qualification</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>Quel est votre coefficient de classification :</p> <p>MENSUELS</p> <p>Niveau Coeff. I&C Pos Coeff. Rappel des coef IC Pos I : 60, 68, 76, 80, 86, 92 Pos II : 100, 108, 114, 120, 125, 130, 135 Pos IIIA, 135 . Pos IIIB, 180 ; POS IIIC. 240</p>	<p>Vos conditions de travail :</p> <p>Estimez votre temps de travail moyen en heures Par jour : Par semaine :</p> <p>Considérez-vous que votre travail soit source de pénibilité ? 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>Considérez-vous que l'organisation du travail soit source de pénibilité, de stress, de tension nerveuse ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<p>Votre salaire</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^{ème} centile <input type="checkbox"/> 25^{ème} centile <input type="checkbox"/> médian <input type="checkbox"/> 75^{ème} centile <input type="checkbox"/> 95^{ème} 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>Votre carrière</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>Votre revendication salariale</p> <p>Faut-il une augmentation générale pour toutes les catégories (mensuels et I&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&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>Votre revendication de carrière</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 début janvier 2014, une collecte de ce questionnaire dans certains services et à la cafétéria.