

## NAO 2014

*Préserver le Pouvoir d'Achat pour tous,*  
**Gagner la reconnaissance salariale**  
**Construire les bases de la politique salariale**  
**des prochaines années**

*Gennevilliers, le 5 février 2014*

**Les organisations syndicales ont décidé de donner les moyens aux salariés de TCS d'intervenir dans les négociations salariales. La CGT vous invite à signer la pétition unitaire et à participer à l'AG du 10 Février.**

**Les raisons qui doivent amener la direction à revoir sa première copie sont nombreuses.  
Elles portent sur des enjeux divers et plus ou moins structurants.**

**D'abord, l'année 2013 a été une bonne année pour TCS :** Cela ne se concrétise pas dans les mesures annoncées... Ces 1ères propositions sont en dessous de celles de l'an passé ! Pire, elles ne prennent pas en compte que la prime variable pourrait mécaniquement baisser du fait d'indicateurs financiers. Or ceux-ci ne dépendent pas des salariés : en l'occurrence des paiements de la DGA décalés de décembre à janvier.

**L'année 2013 et le début de 2014 ont été particulièrement lourds en matière de perte de pouvoir d'achat :** L'AG des mensuels et l'absence d'AG pour les IC signifient clairement une perte de pouvoir d'achat pour les nombreux salariés mensuels et cadres qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle ou insuffisante.

**L'année 2013 a ouvert une phase de défis structurants à TCS :** Or la politique salariale 2014 reste structurée sur les mêmes bases que celles des années précédentes qui se voulaient « adaptées » à des contextes incertains.

**Il faut toujours prendre les sous ! Mais tous les moyens d'en arracher ne se valent pas.**

**Les salariés construisent leur vie sur le salaire :** pas sur des versements aléatoires liés aux résultats de l'entreprise. Les actionnaires n'ont pas de tels scrupules. Tous les ans il leur faut des dividendes. Tous les ans, l'action doit monter. Pour faire baisser structurellement la part des salaires dans la valeur ajoutée, ils exigent sans fin de réduire « leurs » charges, « leurs » impôts, d'avoir des « aides ». Cela est payé par nos impôts, « nos » taxes. Ce n'est pas leur problème ! Mais ils sont bien les vrais agresseurs de notre pouvoir d'achat.

**La CGT invite les salariés à refuser de voir le salaire comme une récompense, par essence aléatoire.**

**Il faut défendre une conception forte du salaire comme « paiement de la qualification pour un temps de travail donné ».**

- ⇒ C'est une nécessité pour mettre un terme au tassement des salaires d'embauches.
- ⇒ C'est une nécessité pour assurer une échelle hiérarchique raisonnable, condition d'une possibilité pour tous de faire carrière, de son embauche jusqu'à sa retraite.
- ⇒ C'est vital pour redonner au salaire, au pouvoir d'achat, leur rôle d'entraînement économique : Pour les entreprises, le salaire est une dépense en tant qu'avance sur recette.
- ⇒ **C'est un impératif pour faire valoir une politique salariale motivante.** C'est toujours nécessaire même quand l'entreprise est en difficulté. **C'est forcément encore plus décisif et surtout plus facile dans un moment où la direction a besoin de nous tous.**
- ⇒ **La CGT vous propose d'ancrer vos objectifs revendicatifs à partir de cette dernière réalité.**

**Recentrons la politique salariale sur le salaire de base, la reconnaissance des qualifications,  
la reconstruction des grilles salariales.**

*Réimposons dès 2014 des AG pour tous, l'intégration de la prime variable,  
et fondons les bases de la politique salariale des prochaines années.*

## Quelles revendications salariales à TCS ?

### Sur quoi fonder la nouvelle politique salariale de TCS au vu des défis et potentialités industrielles et économiques ?

La réponse à ces deux questions se trouve à la fois dans l'examen des réalités salariales de l'entreprise et dans une conception forte du salaire comme « paiement de la qualification pour un temps de travail donné ». Cette définition répond aux aspirations de reconnaissance salariale, de carrière et à la nécessaire hiérarchie salariale. Elle est une conception du salaire commune et partageable par toutes les catégories de salariés, à l'opposé des pratiques de la direction qui différencie les politiques salariales selon les catégories.

Les propositions mises ici en débat s'appuient sur un constat lucide de l'échelle salariale actuelle et sur notre objectif de refonder le salaire et la politique salariale de TCS sur la reconnaissance des qualifications.

Nous entendons ainsi apporter notre contribution au nécessaire débat la politique salariale à construire à TCS.

**La direction n'en finit pas d'affirmer qu'elle a besoin des salariés de TCS sur plusieurs années !  
Faisons lui valoir ce que doit être la nouvelle politique salariale de TCS ...**

## 1. Réalité de l'échelle salariale sur le périmètre TCS

### Hiérarchie salariale 2013 par rapport au SMIC 2013

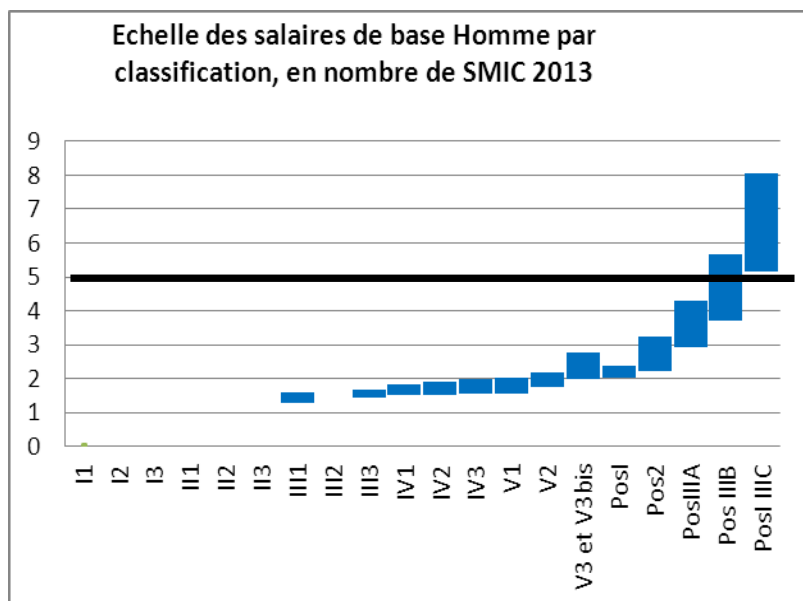
Avec prime variable pour les IC. Avec l'ancienneté et le 13ème mois pour les mensuels.

	Rémunération brute totale ramenée à une moyenne mensuelle /Périmètre TCS			
	Smic 2013	Rémunération minimum TCS	Médian	Dernier Décile (les 10% les mieux payés)
	1432€	Entre 1650-1800€	Entre 4650 et 4800€	Au-dessus de 7500€
Rapport au SMIC 2013	1	Entre 1,15 et 1,26 SMIC	Entre 3,25 et 3,35 SMIC	Au-dessus de 5,24 SMIC

### Salaires de base hommes en fonction des classifications :

La courbe est sensiblement la même pour les salaires de base des femmes

Chaque rectangle bleu délimite les 5èmes centiles inférieur et supérieur de chaque catégorie.



197 Hommes sont en position III C sur 5318 hommes (3,7% de l'effectif). Plus de 90% des salariés ont un salaire de base inférieur à 5 fois le SMIC. (En dessous du trait noir).

On mesure l'écrasement de la hiérarchie salariale des mensuels (746 personnes) : *De quoi douter de l'effet de justice sociale des talons en somme fixe.*

Tout au long de la grille, on note des chevauchements entre classifications pour l'ensemble des catégories qui témoignent du besoin de reconquérir le respect de la qualification.

La catégorie Pos II (1400 personnes) possède quant à elle 7 coefficients. Cela donne à réfléchir sur les réalités salariales faites à cette catégorie et le besoin de reconquérir le bon usage de ces coefficients.

Les Pos III A, III B et III C n'ont qu'un seul coefficient. L'ampleur des écarts de salaires montre qu'il serait souhaitable de prévoir l'instauration de coefficients supplémentaires afin de fonder la légitimité d'une telle échelle.

## 2. Vers quoi la CGT propose-t-elle de faire tendre les salaires à TCS ?

Le tassement de grille dont sont victimes les mensuels signifie une négation significative de leurs qualifications et de leurs classifications.

- ⇒ **La solution pour cette catégorie n'est pas dans une politique de talon qui aggraverait le tassement de leur grille.**
- ⇒ 4 années successives avec un talon de 300€ modifieraient la hiérarchie salariale entre 2 salaires de 1800€ et 3000€ de 1,66 à 1,4 SMIC à respectivement 3000€ et 4200 € : Soit, une dévalorisation de 15,7% de l'échelle hiérarchique entre les deux salaires.

**Il faut engager un double mouvement :**

1. Revaloriser le salaire de la plus faible classification de TCS : III3.
2. Reconstruire la cohérence de la grille hiérarchique des mensuels.

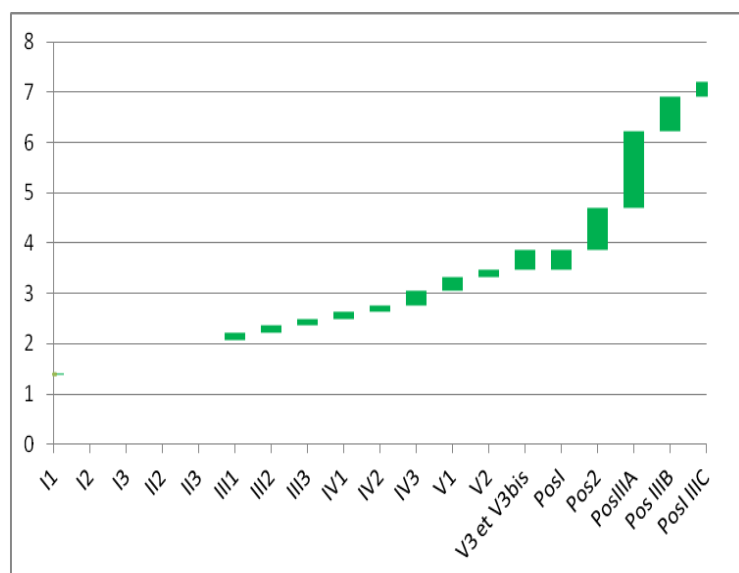
**Ce double mouvement doit être pris en compte au niveau de la grille IC,**

- Inscrire le haut de la grille IC dans une limite de 5 fois le salaire que devrait toucher un salarié de TCS qui serait embauché à la classification I1 (équivalente à la qualification du SMIC).
- Offrir comme point de départ de la grille IC un salaire égal à 2 fois le salaire de la classification I1.
- Mieux hiérarchiser la grille en Pos II, offrir des classifications intermédiaires au-delà de IIIA et jusqu'à IIIC .

**La CGT propose donc d'inscrire les exigences revendicatives dans un double mouvement de translation de l'immense majorité des salaires et d'une remise en ordre de la grille.**

Le tableau et la figure suivants illustrent les repères revendicatifs que nous proposons :

Après intégration des primes variables, dans le salaire de base, Proposition pour une hiérarchie salariale				
	Rémunération théorique I1 pour TCS	Rémunération pour la classification minimum TCS	Médian	Haut grille
	2000€	3000€		10 000€
Coef. TCS		III 1		
Echelle hiérarchique / I1 de TCS	1	1,5		5



**La reconstruction de la grille devrait tendre à cela. Les salaires sont exprimés en nombre de SMIC 2014 (1445€).**

La hiérarchie salariale des classifications des mensuels est rétablie et en même temps le salaire du III1 passe de 1,1 Smic environ à 2 fois le SMIC : à considérer en lien avec le niveau technologique de l'entreprise bien étendu.

L'articulation des catégories est rétablie tout au long de la grille : pas de chevauchement illégitime.

Nous ne faisons pas apparaître ici les nouveaux coefficients que nous proposons pour les Pos IIIA, B, C, ni les actuels coefficients en Pos II pour avoir une figure comparable à la précédente.

## Nous ne sommes pas les seuls à devoir lutter pour notre salaire...

**Mais nous ne pouvons pas demander aux salariés d'Alcatel, de Renault, ni même de Thales Brest, de défendre notre salaire à notre place.**

C'est pourquoi nous avons besoin de construire un rapport de force à TCS même !

**Par contre, nous pouvons, et il faut, décider avec les salariés de Renault, d'Alcatel et de Thales Brest de faire converger nos luttes !**

Il faut fédérer, nos exigences revendicatives pour peser sur les cadres législatifs et conventionnels, faire contrepoids au lobbying parfois très musclé du patronat au niveau du gouvernement et à la politique de ce dernier.

**C'est pourquoi le syndicalisme est « confédéré ».**

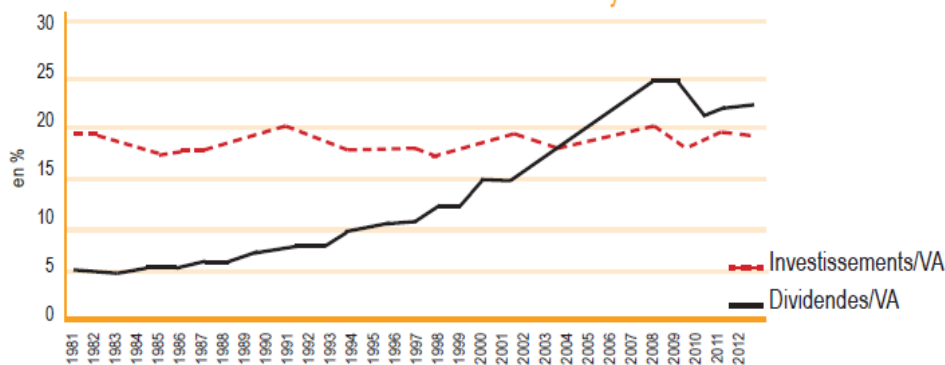
**Cela permet aujourd'hui à la CGT de vous proposer de participer à une  
Manifestation, le 6 Février, à 14H - Place de la République  
pour dénoncer « le coût du capital »**

- ⇒ En 1980, les dividendes représentaient 3% de la richesse nationale. Ils pèsent désormais 9%...
- ⇒ **A Thales, Ambition 10 et son objectif de taux de marge est d'abord un projet pour que ce mouvement s'amplifie !**
- ⇒ Les entreprises sont maintenant exonérées de cotisations sociales de façon dégressive jusqu'à 2,5 fois le SMIC, soit des exonérations jusqu'à 3 613,45 € de salaire brut !
- ⇒ **L'ensemble des aides, niches fiscales, exonérations de cotisations sociales, accordées au patronat s'élève maintenant à 250 milliards d'€ par an, soit 5 fois plus que l'impôt sur les sociétés.**
- ⇒ **TCS, comme les autres entreprises, a bien quelques responsabilités dans la baisse de notre pouvoir d'achat ! C'est nous qui payons cette facture par la hausse de la pression fiscale et la destruction de notre modèle social.**

**Aujourd'hui, les « marchés » s'enrichissent autant des fruits de notre travail que de nos impôts !!! Cela ne sert en rien l'investissement et la compétitivité...**

*Les dividendes sont supérieurs aux investissements depuis plusieurs années...*

Investissements et dividendes versés en % de la valeur ajoutée



**Le 6 Février participe d'une volonté de construire une riposte plus forte des salariés à la politique libérale actuelle.**

- ⇒ Votre participation à cette manifestation conforterait le mouvement qui commence à se construire à Gennevilliers.
- ⇒ En manifestant le 6, ne participeriez-vous pas à au besoin de fédérer le monde du travail contre les politiques patronales et gouvernementales actuelles ?

### La CGT vous invite à réfléchir à votre syndicalisation

- ⇒ Vous vous donnerez les moyens de pouvoir décider de l'utilité de telles actions syndicales alors qu'aujourd'hui vous dépendez de la capacité ou de la volonté des syndicats d'organiser aux niveaux national et européen les ripostes nécessaires.
- ⇒ Vous vous donnerez les moyens de décider de l'activité syndicale de TCS. Comment en effet espérer qu'elle s'améliore sans que plus de salariés de TCS Gennevilliers ne se syndiquent au syndicat de leur choix ?