

# Reconstruire l'échelle des salaires à TCS ... et pourquoi pas ?

Cholet le 27/02/2014

## I. Signer ou pas l'accord salarial 2014 ?

La CGT n'avait aucun mandat du personnel pour signer ou ne pas signer l'accord salarial proposé. A la dernière séance de négociation, nous avons proposé aux autres syndicats d'organiser un référendum pour que vous puissiez donner votre avis : sans succès.

- C'était pourtant la moindre des choses après avoir eu sur TCS 2500 pétitions recueillies de manière unitaire et plusieurs assemblées générales sur tous les sites, dont 2 à Cholet.
- En tout cas, c'est pour nous un mode de fonctionnement essentiel **du syndicalisme que nous vous proposons de faire-vivre et de construire ensemble.**

De plus, la plateforme revendicative intersyndicale commune (c'est à dire le plus petit dénominateur commun à tous les syndicats) comportait 5 points :

- une augmentation générale pour les mensuels et ingénieurs et cadres qui maintienne le pouvoir d'achat
- une augmentation individuelle ambitieuse.
- La suppression de la référence marché
- Des budgets spécifiques pour les promotions et mobilités
- La reconduction du budget spécifique de 0,1 % d'égalité professionnelle F/H.

Or, **seul le dernier point sur les 5 a été « satisfait »** par la direction... et encore **en 2014 ce budget ne devrait plus être nécessaire**, si la direction avait pris réellement la mesure du problème concernant notamment l'évolution de carrière des femmes, que la CGT a pointé du doigt depuis plusieurs années !

**Dans ces conditions, après avoir consulté nos syndiqués, nous ne voyons pas comment signer cet accord de politique salarial, qui ne change pas les grands principes appliqués par la direction depuis plusieurs années.**

## II. Vers quelle politique salariale aller ?

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



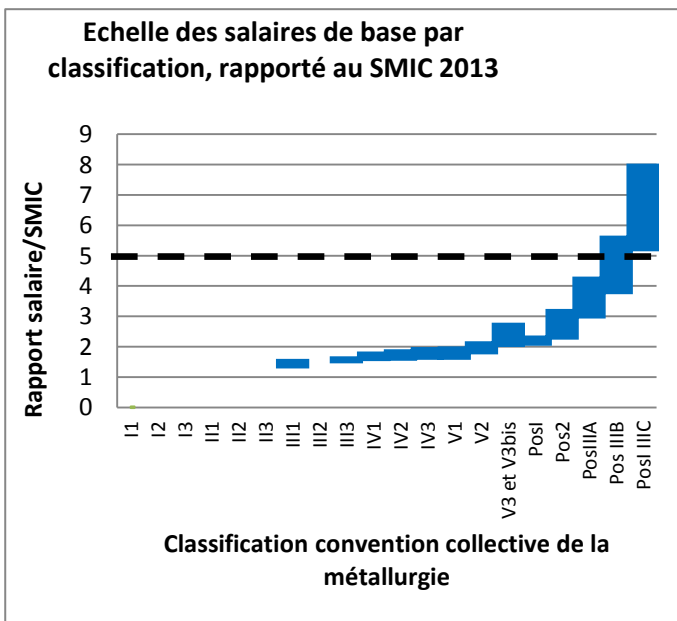
### III. Quelle revendications salariale à TCS et sur quoi fonder la nouvelle politique salariales de TCS ?

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 », répondant aux aspirations de reconnaissance salariale, de carrière et à la nécessaire hiérarchie salariale.

Les repères revendicatifs que nous vous proposons 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 sur 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 ...**

**Nous voulons construire avec vous les revendications permettant de passer de cette situation :**



**Plus de 90% des salariés ont un salaire de base inférieur à 5 fois le SMIC. (En dessous du trait noir).**

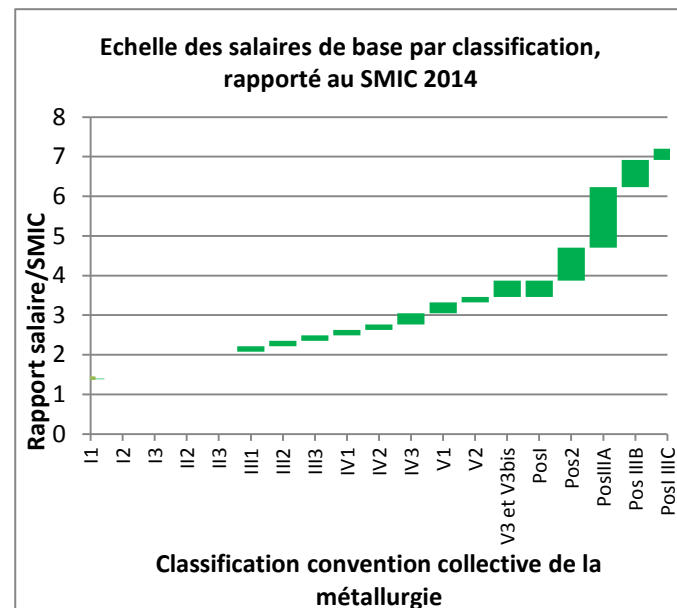
On mesure l'écrasement de la hiérarchie salariale des mensuels, dont la courbe de salaire suivant la qualification ne progresse que peu: de quoi douter de l'effet de justice sociale des talons en somme fixe.

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 (1775 salariés) possède quant à elle 7 coefficients. La faible amplitude salariale donne à réfléchir sur les réalités salariales faites à cette catégorie et le besoin de reconquérir le bon usage de ces coefficients.

Les Pos IIIA, IIIB et IIIC 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.

**A cette situation-là :**



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

Pour cela 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, qui permettrait ainsi une réelle évolution de carrière.

Ainsi, la hiérarchie salariale des classifications des mensuels serait rétablie et en même temps le salaire du III1 passerait de 1,1 Smic environ à 2 fois le SMIC 2014 : cela permet d'atteindre le niveau de la grille de salaire revendiqué par la CGT à Thales.

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.



**Syndicat CGT Thalès Cholet**  
**Ne restez pas seul, ensemble nous sommes plus fort... syndiquez-vous**  
 Contacter directement un de vos élus CGT ou par email : [cgt-thales-cholet@laposte.net](mailto:cgt-thales-cholet@laposte.net)  
**Site internet CGT TCS : tcs.cgthales.fr**  
**Syndicat CGT groupe Thalès : www.cgthales.fr**  
**Site internet sur les dispositions sociales Thalès : www.thadis.com**