



La question qui interpelle et qui n'est toujours pas traitée : les salaires

Analyse CGT de l'enquête salariale

Quelques 170 salariés ont répondu au questionnaire syndical. Soit environ 5% du personnel. Cela permet de dégager quelques réalités de la politique salariale. Cela conforte la CGT dans :

- Notre non signature de l'accord salarial 2014.
- Notre proposition de substituer à la politique salariale annuelle un autre système fondé sur la reconnaissance des carrières.
- L'intégration de la rémunération variable dans le salaire.

87 % des réponses font état d'une insatisfaction soit au regard du strict pouvoir d'achat, soit au regard de la reconnaissance, du blocage de carrière.

Parmi ceux qui considèrent correcte la politique salariale, 2 tendances se dessinent :

- La politique salariale est correcte relativement à d'autres entreprises mais non par rapport à la réalité économique et industrielle de Thales.
- Elle peut-être correcte cette année d'un point de vue individuel, pas du point de vue collectif.

Pour le moins, les notions de maîtrise, d'adéquation du poste ne sont manifestement pas les seuls critères déterminant les augmentations !

On peut être jeune ingénieur en maîtrise et se voir offrir seulement 1,8% d'augmentation, alors qu'en étant en adéquation, on peut avoir 2,5%. On peut être IIIA, classé en maîtrise et avoir 1,5%. Ou en adéquation et avoir 0%. Pas étonnant que certains dénoncent le manque de transparence et de lisibilité du système ! Pour certains, la hiérarchie n'évaluerait pas correctement, selon d'autres, la DRH n'a pas hésité à changer à la baisse l'évaluation hiérarchique.

A ce petit jeu, les blocages de carrière peuvent être conséquents.

C'est particulièrement clair chez les mensuels : on peut rester 22 ans au même échelon V3 malgré des augmentations de plus de 4%. 13 ans au niveau V1...

Chez les IC, le passage IIIA fait problème : «Pour y accéder avoir un salaire suffisant » semble une des raisons invoqués à un refus de passage. Mais le plus souvent, il n'y a guère d'explication.

Un passage IIIB peut se limiter à quelques +2,8% du salaire au nom d'une augmentation de 2000€ de la rémunération variable.

Le budget mobilité/promotion est vertement critiqué. Si on considère l'augmentation liée au pouvoir d'achat, l'augmentation réellement accordée au titre de la mobilité paraît bien faible.

La référence au fameux marché et ses segments laisse dubitatifs certains d'entre vous : pour 2 personnes au même coefficient, être au 1^{er} segment légitime une augmentation de 1% et au 3^{ème} segment en légitime une de 1,9%. Bien entendu, la hiérarchie ne connaît pas ces références « marché » ; encore moins comment elles sont construites...

La direction gère manifestement plus la masse salariale et des « équilibres de répartition » dont personnes ne connaît les tenants et aboutissants que les carrières, la reconnaissance et le maintien du pouvoir d'achat.

Ainsi, certaines réponses font état d'une baisse ou d'une stagnation de la rémunération totale annuelle (rémunération variable incluse).

On peut avoir + 2,5% sur le salaire mais du fait de la baisse de la rémunération variable, la rémunération totale ne progresse que de 0,6%. Et même avoir +2,8% sur le salaire et voir sa rémunération annuelle baisser. Voilà qui confirme combien une politique de primes variables ne fait pas une bonne politique salariale.

Les critiques à l'égard de ces primes variables se font plus fortes notamment parce qu'elles dépendent des résultats de l'unité dont on dépend. Attention donc aux mutations et réorganisations ! Au-delà de la boutade, on se retrouve de nouveau devant le problème de la participation dont le montant, avant l'accord de mutualisation, dépendait, de la filiale.

Le besoin d'intégrer la rémunération variable dans le salaire de base est largement conforté.

Des exigences grandissantes qui appellent une réponse syndicale

La CGT note une tendance à une élévation des exigences, tant quantitativement que qualitativement.

C'est la marque d'un certain « murissement » social au regard des réalités induites par le management salarial de ces dernières années. Cela vaut pour les jeunes comme pour les anciens : les premiers sont impatients de faire carrière, les plus anciens de continuer à en avoir une !

La politique salariale va clairement à l'opposé de ces aspirations. **Il faut donc en changer comme le propose la CGT y compris parce que le paiement du travail qualifié est particulièrement visé.**

Nos catégories voient leurs salaires, leurs retraites, leurs droits sociaux, récemment l'indemnisation chômage, particulièrement attaqués au nom d'une justice qui est en fait un partage de la misère entre salariés, alors que les dividendes et autres revenus du capital sont protégés.

La manière la plus immédiate pour compenser tout ce que notre direction (plus largement, le patronat) refuse de nous payer et tout ce que nous retire et nous fait payer le gouvernement est de nous battre sur nos salaires et nos cotisations au niveau de l'entreprise.

Le partage des richesses commence toujours là. Le dynamisme économique en dépend. Déjà l'OCDE prévoit que les mesures du gouvernement Valls vont accroître le chômage ...

La décision des 3 organisations syndicales ayant signé l'accord salarial à « 3% » n'a, de notre point de vue, pas été respectueuse des salariés qui avaient signé massivement la pétition unitaire et qui avaient participé de manière significative aux Assemblées Générales.

Les conséquences de cette signature sont aujourd'hui perceptibles dans les réponses au questionnaire !

C'est pourquoi la CGT réitère sa proposition de construire ensemble un syndicalisme plus efficace :

- Elaborer les revendications démocratiquement
- Permettre aux salariés d'exprimer le rapport de forces
- Se placer en capacité de solidariser l'ensemble du personnel

En tout cas, nous connaissons l'augmentation que se sont octroyée les actionnaires : +27% !

Alors, la loi doit s'appliquer. Il faut que la direction ouvre la négociation sur la fameuse prime de partage des profits de N. Sarkozy. **Il n'y a vraiment nul besoin de leur faire un cadeau supplémentaire. Nous avons au moins à compenser la cotisation mutuelle désormais imposable.**