

Repères revendicatifs CGT pour les NAO TCS 2015

En premier lieu et comme axe principal, la CGT revendique la reconstruction de grilles de salaires en fonction de la classification, pour revenir à un salaire lié à la qualification du salarié et non au poste de travail, permettant à tous une réelle évolution de carrière, sans barrière infranchissable. Cette grille doit permettre d'arriver à un rapport entre les salaires de 1 à 5 avec un salaire minimum à 2 000 € et, au minimum, un doublement de son salaire (à euro constant) dans la carrière.

La CGT demande d'arriver à terme à une grille des salaires avec des seuils d'embauche minimum de :

Diplôme à la 1 ^e embauche	Coefficients Actuels	Niveaux Revendiqué CGT	Coefficients Revendiqués CGT	Revendications CGT Thales
Sans savoir reconnu ni expérience	140 (I.1)	I	200	2000 €
Après 1 an			220	2200 €
CAP/BEP	170 (II.1)	II	240	2400 €
			260	2600 €
BAC/BAC Pro	215 (III.1)	III	280	2800 €
			300	3000 €
BAC + 2/ BTS-DUT	255 (IV.1)	IV	320	3200 €
			340	3400 €
BAC +3/4		V	360	3600 €
			380	3800 €
BAC + 5 Ingénieur - Master	305 (V.1) et Position I IC	VI	400	4000 €
	335 (V.2) et Pos II 100 IC		440	4400 €
	365 (V.3) et Pos II 108 IC		480	4800 €
BAC +8 Doctorat	Pos II 114 IC	VII	500	De 5000 à 10000 €
	Pos II 120 à III.C		500 à 1000	

Dans le but d'atteindre ces repères de grille et de doublement du salaire sur la carrière, nous demandons dans l'immédiat :

- 2,6% d'augmentation générale pour tous, y compris les Ingénieurs et Cadres, en mesure salariale immédiate (hormis les salariés bénéficiant de rémunérations supérieures à 10 000 €) afin de garantir non seulement le maintien réel du pouvoir d'achat de tous les salariés (soit 0,8% identique à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2015) mais aussi de permettre le doublement de la rémunération sur une carrière complète (soit 1,8% en moyenne par an sur une carrière de 40 ans).
- 2% d'augmentation individuelle moyenne pour gérer les situations personnelles et l'évolution de carrière.
- 1,2% de budget spécifique permettant de traiter les promotions, les mobilités ainsi que les rattrapages des salaires par rapport aux minimas et la revalorisation des plus bas salaires.
- Le règlement, dès cette année, de toutes les discriminations et en particulier celles faites aux femmes, par un budget spécifique permettant de corriger les écarts d'évolution de carrières.
- Un budget spécifique permettant le rattrapage du paiement des qualifications et le déblocage des carrières de certains notamment les mensuels niveaux V afin d'atteindre la grille de salaire unique proposée, par un plan possiblement pluriannuel.
- Un salaire minimum hiérarchique à 110% des minima conventionnels.
- La fin de la « référence marché » qui ne sert qu'à nous opposer les uns aux autres.
- L'arrêt de la précarisation des rémunérations, avec la suppression des parts variables et leur intégration dans les salaires de base.
- Une revalorisation conséquente des salaires des stagiaires et des apprentis, ainsi que l'application des mesures de manière identiques aux autres salariés dit « mensuels », dont le treizième mois.
- Une prime d'Ancienneté calculée sur le salaire de base et non pas sur le minimum hiérarchique.
- La concrétisation de la négociation pour l'harmonisation des subventions des différents CE
- Le rattrapage des écarts de salaires entre les différents sites TCS
- La prise en charge de la journée de Solidarité par Thales