

NAO 2015 :

Lettre de cadrage Groupe et Négociations TCS

I. LETTRE DE CADRAGE GROUPE THALES :

Tous les ans, les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), ou plutôt maintenant les NOE (Négociations Obligatoires en Entreprise... le caractère annuel a disparu... un signe prémonitoire poussé par la conception du patronat français du « dialogue social » ?) débutent par des discussions au niveau du Groupe entre organisations syndicales et direction, afin de définir les grandes lignes de la politique salariale par une « lettre de cadrage ». Cette lettre de cadrage est une note Groupe, pas un accord, car elle ne définit que des principes et, qui plus est, certaines diamétralement opposées aux demandes syndicales, telle une mesure générale pour tous garantissant le pouvoir d'achat, ou bien encore la suppression des parts variables.



Cette note reprend un certain nombre de revendications portées par la CGT et fait perdurer des acquis qui souvent ont été obtenus par la lutte il y a bien longtemps, tels les seuils d'embauche pour les Bac+2 et leur passage V1, ainsi que le passage pour les jeunes ingénieurs de la position I à II, en 12 mois maximum.

Les points principaux de cette lettre de cadrage Groupe sont :

- **Entretien Annuel d'Activité (EAA)** : Des réunions collectives, par service ou équipe, précédant les entretiens individuels, devront être organisées pour discuter de l'organisation et de la charge de travail.
- **Egalité Femmes/Hommes** : Le budget spécifique de 0,1 % de la masse salariale doit être utilisé pour les femmes, et en priorité en faveur des promotions, pour lutter contre les plafonds de verre dans toutes les catégories.
- **Apprentissage, Alternance et Professionnalisation** :
 - Alternance et professionnalisation : ces salariés bénéficient de l'augmentation générale et d'un 13ème mois.
 - Stagiaires école : dorénavant, ils bénéficieront des congés exceptionnels pour événements familiaux (Dispositions Sociales).
 - Les stages conventionnés sont rémunérés dès la durée d'un mois.
- **Promotions** : Les promotions pour les passages du niveau IV. (coefficient 255) au niveau IV .2 (coefficient 270) et pour les passages du niveau V.1 (coefficient 305) au niveau V.2 (coefficient 335) prendront en compte les hausses de cotisations retraite (ARRCO / AGIRC) afin que ces promotions permettent d'enregistrer une réelle augmentation de la rémunération nette correspondante.
- **Augmentations** : Pour les salariés dit mensuels, la politique salariale sera sous forme d'augmentations générales et d'augmentations individuelles, pour les ingénieurs et cadres elle sera uniquement sous forme d'augmentations individuelles.

Cette discussion au niveau Groupe est terminée, cela permet aux NOE de débiter dans chaque société. C'est dans les entreprises et les établissements que le niveau de la politique salariale va se jouer, **avec tous les salariés**.

Pour cela, deux petits points pour éclairer la situation :

- **L'OCDE estime que le pouvoir d'achat des français est revenu à celui qu'il était en 2001.**
- **Thales a de l'argent pour satisfaire nos revendications. Il le démontre par le versement de dividendes en hausse chaque année et par un versement d'un acompte en décembre de 70 M€.**

II. NAO TCS :

Une première réunion de négociation a eu lieu le 14 janvier dernier, qui portait principalement sur le bilan de la politique salariale 2014. De ce bilan, nous pouvons en ressortir quelques points principaux :



- **Moyenne des augmentations de salaire** : 3,2% pour les mensuels et de 2,98% pour les ingénieurs et cadres.
- **Influence du talon** : La talon, alors qu'il n'a pas augmenté l'année dernière et avait baissé l'année précédente, touche maintenant jusqu'au mensuels V.3 ! Celui-ci produit un tassement de la hiérarchie des salaires mais en tirant ceux-ci vers la bas, contrairement à l'illusion qu'il donne.
- **Egalité femmes/hommes** : Globalement les femmes ont été un peu plus augmentées et plus promues que les hommes. La direction rattrape, en partie, les écarts de salaire et d'évolution de carrière des années écoulées. C'est une reconnaissance implicite des discriminations faites aux femmes, des différents plafonds de verres qui peuvent exister au sein de TCS pour toutes les catégories. Cela conforte notre position de ne pas avoir signé l'accord égalité femme/homme, au moment où la direction était dans le déni de cette discrimination.
- **Salaire Moyen** : le salaire moyen brut annuel à TCS est de 62288 euros, part variable et prime d'ancienneté inclus, en augmentation de 2,1% par rapport à 2013. Ainsi, avec une politique salariale annoncée à 3%, l'effet réel sur la masse salariale n'est que de 2,1% !
- **Ecart Paris/Province** : Suite aux revendications syndicales, le bilan présente pour la première fois cette année un comparatif des salaires entre la région parisienne et la province. Celui-ci montre des écarts différents suivant les catégories.
 - Pour les mensuels :
 - administratif, l'écart, ramené à une ancienneté similaire*, est de 10,5% en faveur de la région parisienne.
 - techniques, l'écart, ramené à une ancienneté similaire*, est nul.Il est donc difficile de voir la cohérence des salaires à la fois entre filière et entre sites TCS, la justification du coût de la vie en région parisienne ne semble être donc qu'un leurre.
 - Pour les ingénieurs et cadres :
 - Position I, l'écart est d'environ 1,2% en faveur de la région parisienne.
 - Position II, l'écart est d'environ 4,2% en faveur de la région parisienne.
 - Position IIIA, l'écart est d'environ 7,9% en faveur de la région parisienne.
 - Position IIIB, l'écart est d'environ 9,4% en faveur de la région parisienne.L'évolution croissante de ces écarts, suivant la classification, montre qu'ils ne proviennent pas du coût de la vie différente, mais d'évolution de carrière différente entre province et région parisienne.
- **Situation des séniors** : Les données montrent deux points significatifs, déjà relevés l'année dernière :
 - Les ouvriers de plus de 50 ans sont globalement moins promus ou augmentés.
 - L'AI moyenne des ingénieurs et cadres de plus de 50 ans est nettement plus faible.

Les prochaines réunions de négociations sont prévues le 29 janvier (portant sur le temps de travail, la présentation de la note de cadrage Groupe et les revendications des organisations syndicales) puis le 5 février avec les premières propositions de la direction.

N'hésitez donc pas à venir contacter vos représentants CGT si vous avez des questions sur ce bilan, et surtout pour construire ensemble vos revendications et le rapport de force nécessaire pour que ces négociations avancent dans le bon sens, pour répondre à vos besoins.

* : Par l'application d'une augmentation moyenne de 3% sur le nombre d'année d'écart



Syndicat CGT Thales 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
Site internet CGT TCS : tcs.cgthales.fr
Syndicat CGT groupe Thales : www.cgthales.fr
Site internet sur les dispositions sociales Thales : www.thadis.com