

Et si on gagnait ensemble ?

Gennevilliers, le 4 mars 2015

Après quelques initiatives unitaires significatives, les salariés de TCS sont assurés d'avoir une politique salariale dans « le haut du tableau » du groupe.

L'AG du mardi 3 mars a montré que vous étiez nombreux à ne pas vous satisfaire de cette « médaille », les écarts avec les autres entités n'étant pas très significatifs : 0,1 ou 0,2% !

Là où TCS fait la « différence », c'est par sa mesure pour les jeunes « les plus prometteurs ». Pour l'instant, TCS est la seule unité qui bénéficie d'une telle disposition.

Ne gâchons pas notre plaisir : le 0,1% de la masse salariale des 7000 salariés de TCS à destination d'une partie des 700 jeunes de moins de 30 ans peut représenter au final des revalorisations salariales et des déblocages de carrière intéressants.

- Avec cette mesure, la direction admet de facto que ses salaires d'embauches et plus encore sa gestion des évolutions de carrière ne sont pas au niveau !
- Mais cela ne vaut pas seulement pour quelques jeunes ! Ni seulement pour les jeunes !

La direction doit donc mieux faire ! **Voilà pourquoi nous vous proposons de vous syndiquer.**

Se syndiquer, c'est avoir le droit de définir les propositions revendicatives et d'actions soumises par le syndicat aux salariés.

Pour la seule question des salaires, les syndicats ont du pain sur la planche. Leurs propositions doivent répondre aux aspirations légitimes des salariés et tout autant favoriser un engagement professionnel de tous à long terme. La direction fait depuis trop d'années l'impasse sur cette question, son seul souci étant de « contenir » la masse salariale. Ce n'est plus possible.

Les années à venir vont demander un engagement fort et durable de tous pour réussir des projets qui structureront l'avenir de l'entreprise sur plusieurs décennies : contact, cyber sécurité...

- Il est nécessaire, qu'avant de partir peu à peu en retraite, les anciens mettent leur expérience au service des nouveaux projets et la transmettent aux jeunes !
- Il est nécessaire que les jeunes, une fois formés aux règles de l'art de nos métiers, ne quittent pas l'entreprise faute de perspectives de carrière suffisantes.

Le niveau des prises de commandes et la nature des projets nouveaux prouvent que TCS ne vit pas de charges à 6 mois ! TCS ne vit pas non plus de résultats sur un an !

Rejoignez la CGT pour élaborer les bases d'une politique salariale visant la reconnaissance de tous, tout au long de la carrière et un management salarial porteur d'un engagement professionnel individuel et collectif, fort et durable.

AGIRC / ARRCO

Bien défendre le salaire, c'est aussi bien défendre nos retraites

La négociation AGIRC/ARRCO fera la une de l'actualité durant plusieurs mois. Le Medef se satisfait des difficultés financières des caisses car il en fait un argument de recul de l'âge de la retraite, de baisse des pensions et de promotion des systèmes par capitalisation.

Sans nier les difficultés actuelles des régimes, nous ne partageons pas la dramatisation de leur situation: l'ARRCO et l'AGIRC sont des régimes par répartition et ne peuvent en conséquence se retrouver en cessation de paiement même lorsque les réserves seront épuisées.

Le Medef a pour stratégie de refuser toute augmentation des recettes. Les entreprises s'opposent donc à toute hausse des cotisations tout en pesant depuis des années sur les salaires et en conséquence sur les rentrées de cotisations. Au plan national, le nombre de cadres payés sous le plafond de la sécurité sociale dépasse désormais les 20 %!

⇒ *A TCS, défendre son salaire d'actif, reconstruire la cohérence salariale, débloquer les carrières des jeunes comme celles des seniors, c'est à coup sûr assumer notre part de solidarité avec nos collègues des générations précédentes déjà en retraite, acquérir plus de droits pour notre propre retraite et tout autant défendre les salaires des futures générations qui cotiseront quand nous serons en retraite et donc défendre notre retraite elle-même !*

Contrairement au Medef, la CGT propose de dégager de nouvelles ressources pour l'ARRCO et l'AGIRC par 4 grandes mesures permettant de résorber les déficits et de préserver le niveau des pensions sans reculer l'âge de la retraite et de mettre un terme à la dégradation du pouvoir d'achat des retraités.

Les impacts financiers de nos propositions ont été chiffrés par la Direction Technique des régimes AGIRC et ARRCO.

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes**, progressivement réalisée d'ici 2024, permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040. De plus les réserves de l'ARRCO seraient immédiatement reconstituées et seraient jusqu'en 2040 au minimum égale chaque année à 13 mois d'allocation.
 - ⇒ *A TCS, une femme a deux fois moins de chance d'accéder à la position IIC qu'un homme.*
 - ⇒ *Mettre un terme à cette injustice par notre lutte sera aussi une bonne chose pour le financement des retraites !*
- L'alignement des taux de cotisation retraite** (parts « patronale » et salariale) au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux du régime général. Cette mesure permettrait d'effacer 95% du déficit projet pour l'AGIRC.
 - ⇒ *il en coûterait au salarié une augmentation de 0,93 point de sa cotisation AGIRC soit, pour un salaire de 4 000 € bruts mensuels, 7,72 € de plus cotisés chaque mois.*
 - ⇒ *Cette mesure suffirait à rétablir durablement l'équilibre financier de l'AGIRC.*
- L'augmentation de la Garantie minimale de points** : en portant de 120 à 150 points cette garantie et en augmentant en conséquence la cotisation, le déficit prévu à l'AGIRC à l'horizon 2040 s'en trouverait réduit de 8,57 % et les pensions améliorées !
- La mise en place d'une cotisation strictement patronale**, sur le modèle du forfait social (destiné au financement de la Sécurité sociale), ayant pour principale assiette l'intéressement, la participation et l'abondement aux plans d'épargne entreprise.
 - ⇒ *Appelée au taux de 10 %, cette cotisation permettrait d'effacer 23,57 % du déficit de l'AGIRC et 74 % du déficit de l'ARRCO.*

En combinant et modulant ces 4 mesures, il est non seulement possible de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC et de l'ARRCO mais aussi de reconstituer des excédents permettant d'augmenter le niveau des futures pensions.

Ces propositions sont novatrices et permettent de rompre avec les choix antérieurs dont nous constatons qu'ils sont en échec tant au plan social qu'au plan économique.