

Salaires : On peut obliger la direction à faire mieux !

Gennevilliers le 20 mars 2014

Dans son tract du 12 mars, l'intersyndicale TCS a annoncé des dispositions de nature à prolonger le mouvement sur les salaires.

- **Ne pas signer le protocole de désaccord** : action qui annonce clairement que le « dialogue social » n'a toujours pas permis de mettre en place la politique salariale attendue par le personnel
- **Ne pas rester sans réaction** : à l'annonce de futurs contrats significatifs et non prévus qui conforteraient le besoin d'une politique salariale encourageant l'engagement individuel et collectif. En cas de confirmation d'un salaire exorbitant pour Proglio.
- **Et la plus importante** : **Permettre aux salariés d'exprimer massivement ce qu'ils pensent des mesures salariales dès qu'ils auront connaissance de leur fiche de position.**

La CGT s'inscrit pleinement dans cette dynamique intersyndicale en prenant en compte les réalités de chaque établissement.

Ainsi à Cholet, l'intersyndicale a décidé à la demande du personnel de ne pas attendre les feuilles de position : **un référendum a été organisé** immédiatement. Ce qui était prévisible est confirmé : **53% de votants, 82% non-satisfait des propositions de la direction. 61.6% pour la poursuite de l'action.**

Ce référendum de Cholet vient après :

- **Plus de 3500 pétitions sur l'ensemble de TCS.**
- **Des assemblées générales très significatives à Gennevilliers et inédites à Vélizy.**
- **Un large soutien des personnels aux blocages des sites et du bâtiment E à Gennevilliers.**

La CGT ne laissera pas dilapider le rapport de force de cette année!

- ⇒ Ce n'est pas aux syndicats de décréter si les propositions de la direction sont acceptables,
- ⇒ Ce n'est pas aux syndicats de décréter les formes d'action qui seraient à priori de nature à « gagner ». Si le syndicalisme était une science exacte cela se saurait ! Surtout, l'analyse d'un rapport de force ne se limite pas à la forme d'action ! Et encore moins à une mythique forme d'action qui à coup sûr « gagnerait ».
- ⇒ **Voilà pourquoi la démocratie est indispensable dans la conduite de tout mouvement.**
- ⇒ Le syndicalisme de TCS ne peut pas faire à lui seul le bonheur salarial de l'ensemble des Thales. Le syndicalisme de TCS Cholet ne peut pas faire le bonheur du personnel de Gennevilliers, celui de Vélizy du personnel de Laval, etc.
- ⇒ Par contre, le syndicalisme de chaque établissement doit répondre aux envies de mobilisation des salariés de leur site. Réussir une AG dans un établissement, ça permet de faire avancer des choses sur le site, ça donne confiance et apporte des idées ailleurs !

Dans chaque établissement, il y a beaucoup à gagner car tout ne se règle pas au niveau du PDG : les blocages de carrière, les inégalités hommes/femmes, les écarts de salaire et même de subvention CE se gèrent forcément au niveau de chaque établissement. Et, ce qui est gagné sur un site est toujours un point d'appui pour les autres.

La CGT appelle les salariés de chaque site à s'inscrire dans la dynamique de Cholet, à faire vivre l'engagement de l'intersyndicale à rester mobilisée, c'est à dire poursuivre la mobilisation pour vous, avec vous.

Grace à l'expression du mécontentement des salariés de TCS dans tous les sites, la direction a été contrainte à un effort supplémentaire en mars en ajoutant 0,2% à ses mesures.

Il faut toujours prendre les sous ! Mais il faut toujours savoir rester sur l'essentiel.

D'ailleurs nous prendrons tous l'intéressement individualisé que la direction nous versera au titre de notre excellent travail collectif. Mais...

Nous allons continuer à nous occuper de nos salaires !

- Les 0,2% supplémentaires ont été octroyés sur l'Augmentation Individuelle. C'est encore un peu plus d'individualisation pour toutes les catégories mensuels et IC. D'autant que la direction a déclaré qu'elle ne souhaitait pas saupoudrer ces 0,2% : cela signifie qu'ils profiteront à quelques-uns, pas à tous.
- Avec ces 0,2% supplémentaires, la direction affiche 2,4% en global. La réalité est différente pour la majorité d'entre nous. Ces 2,4% se décomposent en 0,1% pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 0,1% pour les jeunes « méritants », la prime exceptionnelle de 350€ pour les mensuels (soit encore 0,1%), restent donc 2,1%. Mais ces 2,1% incluent les mesures spécifiques liées aux promotions et mutations, de l'ordre de 0,3% en moyenne selon votre direction/département. Donc, pour toutes celles et tous ceux qui ne rentrent pas dans ces cas, c'est seulement 1,8% de la masse salariale à se partager entre tous et de façon individualisée, donc pour que certains aient plus, d'autres devront avoir moins ...
- Aux récriminations légitimes des salariés qui protestent pour ces 2,4% en comparaison des 3% de l'année dernière, la direction explique que l'année dernière, elle n'a pas voulu baisser ses propositions mais ce fut une erreur d'évaluation de l'inflation qui fut faible.

Cette année, elle dit avoir pris la mesure : à perspective d'inflation faible, augmentation faible de la masse salariale. Le processus continuera tant que l'inflation en restera au niveau actuel.

Il n'est pas question que nous laissions se poursuivre et s'installer ce processus !

La revalorisation du niveau actuel des salaires, la résolution des problèmes de reconnaissance des qualifications et de déblocage carrière, d'égalité H/F etc. ne relèvent pas de l'inflation.

Le problème salarial ne se résoudra pas dans une enveloppe d'AG et d'AI contrainte par l'inflation.

**Il faut un changement radical de la politique salariale
dès cette année et pour les suivantes !**

Devant le mécontentement très large qui s'exprime depuis de longues semaines, la direction aurait dû au moins généraliser ses derniers 0,2% en AG pour toutes les catégories. Cela aurait été un petit pas vers une exigence exprimée par tous depuis des années : le maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des catégories y compris les Ingénieurs & Cadres.

Elle aurait pu intégrer au moins une partie de la rémunération variable des IC dans le salaire de base et augmenter l'augmentation générale des Mensuels à la place de sa prime exceptionnelle de 350€. Ainsi elle aurait pu commencer à répondre à la demande forte des salariés d'une reconstruction en profondeur de la politique salariale.

Avec les contrats en carnet et ceux en négociation, TCS a devant elle des années cruciales à réussir, tant au niveau commercial, recherche et développement qu'en réalisation de ces contrats. Cela passe par un engagement de tous les salariés - femmes-hommes, mensuels- IC, jeunes –moins jeunes – sur les années à venir.

Une entreprise, c'est un collectif.

La politique salariale de la direction divise les salariés au lieu de les rassembler.

La reconnaissance de quelques-uns ne peut pas et ne doit pas signifier la non-reconnaissance de tous les autres.

Ce n'est pas seulement avec les salariés qu'elle aura jugés prometteurs que la direction réussira les défis techniques et économiques des 10, 20 ou 30 prochaines années.