Section syndicale TUS SAS Sophia
Syndicat de la métallurgie 06 CFDT

TUS SAS Sophia le 30/01/2012

Nos propositions salariales pour la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), ainsi que le Compte-rendu de la deuxième réunion de négociation avec la Direction sont affichés depuis une semaine, elles méritent cependant quelques explications.

Maintien du pouvoir d'achat : Augmentation générale de 3,7%

En 2011 l'indice INSEE des prix des produits de grande consommation a progressé de 3,7%. Le maintien du pouvoir d'achat (conformément à la note de cadrage du Groupe THALES) implique une augmentation générale des salaires d'autant. Cette mesure, qui relève de la logique, a pour corolaire une augmentation équivalente des seuils d'accès salariaux (associés aux niveaux de responsabilité, les LR).

Un salaire minimum TUS : 2000€

Les mouvements sociaux de 2011 (les opérateurs à Sophia, puis les mensuels à Brest) ont montré la nécessité de garantir une rémunération minimum aux salariés de TUS. C'est la raison pour laquelle nous demandons la mise en place d'un salaire mensuel minimum de 2000€.

Augmentations individuelles :

La note de cadrage groupe évoque une nécessaire « *reconnaissance de l'implication individuelle de chacun* ». A ce titre nous demandons un budget d'augmentations individuelles de 2,5% (en masse) et la garantie que chaque promotion donne lieu à une augmentation minimum de 5% (en niveau).

Réintégration de la PVSO dans le salaire de base :

Travaux universitaires, enquêtes d'opinion révèlent tous les inconvénients associés aux parts variables dans les rémunérations, qui ne stimulent au mieux rien d'autre qu'une forme d'égoïsme nuisible.
N.B D'après nos informations notre actionnaire industriel de référence (Dassault Aviation) ne pratique pas ce mode de rétribution.

…./…

Budget des œuvres sociales des Comités d'Etablissement :

Avec 1%, le montant de la dotation de TUS aux œuvres sociales des CE (Brest et Sophia) est parmi les plus faibles de tout le groupe THALES. (2,5% chez TSA par exemple). Contrairement aux salaires, cette dotation ne donne pas lieu à cotisations sociales (salariales et patronales) -elle s'avère donc d'un cout moindre pour l'entreprise que l'équivalent en salaire net- et elle aide bien des familles de salarié dans leur accès aux sports aux, loisirs, aux vacances, à la culture.

La suppression de la référence au marché :

Depuis peu, « la référence marché » a fait son apparition dans les modalités d'application de la politique salariale THALES. L'introduction de cette référence, par ailleurs établie sur une population aux contours souvent contestables, ne présente que très peu d'intérêt dans une entreprise comme TUS où le nombre de démissions annuelles reste faible.

Ici comme ailleurs, croire à l'efficacité du seul « marché » comme moteur de la croissance relève de l'erreur, avec comme conséquence direct le mécontentement des salariés.

Modification du calendrier des NAO :

Débuter cette négociation alors que le budget de l'entreprise, l'évolution des taux horaires sont déjà fixés pose un problème : l'employeur négocie-t-il vraiment… « sincèrement » ? C'est pourquoi nous demandons l'ouverture des NAO dès septembre.

Et la compétitivité de l'entreprise ? :

Pour la CFDT, la compétitivité de l'offre TUS passe d'abord par « le bien travailler », faire juste du premier coup et non-pas multiplier les task-forces en fin d'affaires ou réparer (débugger) du matériel (du soft) après livraison, parce qu'on n'a glissé la carte sous le tapis pendant la phase de réalisation. Dire la vérité, produire un « reporting » utile et crédible supposent un climat social apaisé où règne la confiance dans la hiérarchie. C'est ainsi que collectivement nous contiendrons l'augmentation des couts de réalisation, certainement pas en faisant pression sur les salaires dont la part dans le taux horaire vendu aux clients