



CAHIER DE REVENDICATIONS

Revendications « SALAIRES »

Sommaire

1	PREAMBULE	2
2	SALAIRES, DISPOSITIONS GENERALES.....	3
2.1	Etablissement d'une grille des salaires.....	3
3	EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	4
3.1	Entrée dans une position	4
3.2	Seuil de déclenchement d'une évolution	4
3.3	Evolution liée à la fonction occupée.....	4
3.4	Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	4
3.5	Recours	4
4	NAO.....	4
4.1	Obligation de résultat	4
5	Rémunérations accessoires	6

1 PREAMBULE

Le salaire peut être défini simplement comme étant le paiement du travail d'un salarié-e par son employeur. C'est la valeur de la force de travail, c'est-à-dire la valeur de « l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un salarié-e et qu'il-elle doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles ».

Le salaire doit garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié-e en dehors de tout autre élément de rémunération et assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences de la ou du salarié-e.

Depuis plusieurs années, les salaires sont bloqués et les salarié-e-s sont de plus en plus confronté-e-s à des difficultés financières portant préjudice à leur qualité de vie ainsi que leur santé physique et mentale.

Les dégâts provoqués par les blocages des salaires sont multiples : augmentation du taux d'endettement des ménages, crise du pouvoir d'achat, problème de solvabilité etc.

A l'inverse, les rentiers et les actionnaires se portent bien et même trop bien. En effet, on évalue sur les 30 dernières années à environ 8,6 % à 10 % le transfert des salaires vers les profits, ce qui correspond à un manque à gagner de 180 à 195 milliards par an pour les salariés, les caisses de l'État et des services sociaux.

Cette stagnation des salaires, contraste avec la croissance rapide des plus hauts revenus. Toutes les études statistiques sérieuses montrent que les revenus des 90% des foyers les moins riches ont peu augmenté ces dernières années alors que ceux des 10 % des foyers les plus riches ont augmenté de façon exponentielle.

Ces fortes disparités creusent des inégalités entre les foyers au faible revenus et ceux à haut revenu.

Une grande nouveauté : l'explosion des inégalités salariales, favorise la croissance des très hauts revenus. Les top managers, certains banquiers et traders perçoivent de gros bonus et intéressements et leurs salaires ont augmenté de 44% entre 1998 et 2005.

Pour la CGT Sopra Steria, la direction de l'entreprise est dans cette logique car malgré le faible coût de la fusion et l'envol de l'action après l'achat de Steria par Sopra, les salaires restent gelés avec des restructurations entraînant de nombreuses suppressions d'emploi.

Lors des NAO 2015, la direction Sopra Steria a confirmé son opposition à toute augmentation générale sans tenir compte des efforts consentis par les salarié-e-s à qui on demande toujours de faire plus mais sans contrepartie.

La CGT Sopra Steria a décidé de mener avec les salarié-e-s de l'entreprise ce combat nécessaire et juste pour le partage de la richesse créée par les salarié-e-s en leur faveur

Nous demandons avec force à la direction Sopra Steria de respecter les salarié-e-s en procédant à :

- 1) Une augmentation générale des salaires pour garantir le pouvoir d'achat
- 2) Garantir l'ensemble des salarié-e-s un déroulement de carrière fondé sur l'expérience acquise, l'ancienneté, la formation continue, l'élévation des qualifications avec une revalorisation de salaire

- 3) Mettre en œuvre l'égalité de traitement en appliquant le principe de « travail de valeur égale, salaire égal »

2 SALAIRES, DISPOSITIONS GENERALES

Les salaires ne peuvent être fixés de manière arbitraire, individuellement à la tête du client. La Direction applique ce qu'elle appelle elle-même la « méritocratie ». Cela génère des inégalités de traitement criantes et voire des discriminations flagrantes, notamment à l'encontre des femmes dans l'entreprise.

Il est donc nécessaire que des repères soient créés sur les emplois, les qualifications.

- Une grille de classification qui précise :
 - Les différents niveaux de classification
 - La durée de passage des salarié-e-s dans chacun des niveaux de classification.
 - Le salaire minimum pour chaque niveau de classification
- Un référentiel des emplois-type qui correspondent aux emplois réels et qui définit précisément :
 - les tâches principales de l'emploi-type
 - les prérequis en termes de formation, de niveau d'étude ou des acquis de l'expérience.
 - Le niveau de qualification associé à l'emploi-type
 - Les évolutions possibles en termes d'emploi.

2.1 Etablissement d'une grille des salaires

La CGT Sopra Steria demande l'établissement d'une véritable grille des salaires, énumérant l'ensemble des coefficients, avec à l'intérieur de chaque coefficient un seuil de rémunération minimum.. Ce salaire minimum sera régulièrement réévalué.

Cette grille devra établir une échelle des salaires de 1 à 5 entre le plus petit et le plus haut revenu dans l'entreprise.

Elle s'appliquera à l'ensemble du personnel de l'entreprise permettant une clarté, une compréhension et une lisibilité pour l'ensemble des salariés.

La CGT Sopra Steria revendique :

- Un salaire mensuel brut minimum à 1800 euros
- Le salaire mensuel brut du premier coefficient des Ingénieurs et cadres supérieur ou égal au plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- Le versement d'un véritable 13^{ème} mois de salaire en lieu et place d'une prime.
-

3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

3.1 Entrée dans une position

L'évolution à une position et un coefficient supérieur sera basée sur le diplôme, l'expérience acquise, ou tout autre titre validant une qualification.

3.2 Seuil de déclenchement d'une évolution

Dès lors que le travailleur aura atteint le maximum de son niveau de qualification dans la grille des salaires, après trois années passées dans le même niveau, le manager, et les RH, devront en expliquer les raisons, puis mécaniquement, le salarié devra changer de position dans la grille.

3.3 Evolution liée à la fonction occupée

Dans le cas où le travailleur occupe une fonction surqualifiée, après six mois d'exercice de cette fonction, une reconnaissance de qualification devra lui être attribuée par l'octroi d'un coefficient et d'une fonction correspondant à l'emploi réellement occupé conformément au référentiel des emplois.

3.4 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Après deux ans d'activité dans la même fonction et pour tenir compte de son expérience, il sera proposé automatiquement au salarié-e une inscription à une VAE, afin d'obtenir un diplôme ou un certificat inscrit au Registre des Certifications Professionnelles (RNCP)

Aucune sanction, rétrogradation, ne pourra intervenir en cas de refus des salarié-e-s, ou d'échec du salarié à cette VAE, qui doit rester totalement soumis à son accord.

3.5 Recours

Les salarié-e-s doivent pouvoir disposer d'un recours lorsqu'ils/elles estiment ne pas être positionné-e-s dans la bonne qualification. Ce recours doit s'exercer sur demande des salarié-e-s auprès de leur hiérarchie directe et peuvent être accompagné-e-s par un-e salarié-e de leur choix.

Une commission paritaire est mise en place pour examiner l'ensemble des positionnements des salarié-e-s chaque année.

4 NAO

4.1 Obligation de résultat

Les Négociations Annuelles Obligatoires devront avoir un caractère impératif par une obligation de résultats Un accord devra obligatoirement être signé.

Une augmentation générale minimale devra être effectuée d'au minimum le niveau du coût de la vie réellement constaté. Ce n'est qu'à partir de cette augmentation minimale, que pourra se tenir une négociation qui devra avoir un caractère impératif quant à l'aboutissement de celle-ci

5 Rémunérations accessoires

À côté du salaire un dispositif a été mis en place dès la fin des années 60 par le gouvernement en place. Ce dispositif prétendait permettre aux salarié-e-s des entreprises que c'était possible de bénéficier des fruits de leur travail. C'est ainsi qu'est né la participation puis l'intéressement et les divers systèmes dit d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié.

La position de la CGT a toujours été de dire que la richesse produite par les salarié-e-s devait retourner vers les salarié-e-s sous forme de salaire, et vers un véritable investissement productif.

Ce retour vers les salarié-e-s doit se faire sous forme de salaire. Salaire direct et salaire mutualisé.

Le salaire mutualisé étant constitué des cotisations sociales versées pour pouvoir bénéficier de notre Sécurité Sociale, de notre retraite, de nos aides familiales, de nos allocations chômage.

Les différents dispositifs ne sont pas soumis à cotisation. Les patrons sont exonérés de verser celles-ci. Cela veut dire que plusieurs milliards d'euros ne rentrent pas dans l'assiette de calcul des cotisations. Si les cotisations étaient versées cela comblerait en grande partie les déficits des différents régimes. Ainsi en 2012, la perte de recettes pour la sécurité sociale a été chiffrée à 9,7 milliards d'euros (source *annexe 5 au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012*).

Que ce soit la participation, que ce soit l'intéressement c'est de l'argent qui doit de toute façon revenir aux salarié-e-s, puisque cela provient du fruit de leur travail.

- Il est donc important de faire en sorte que le montant versé au titre de la participation corresponde véritablement au bénéfice de l'entreprise. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans la mesure où la formule de calcul par défaut est reprise et utilisée par la plupart des entreprises. Celle-ci est définie ainsi :

$$1/2(B-5\%C) \times S/VA$$

Avec : B : bénéfice net

C : capitaux propres de l'entreprise

S : salaires bruts

VA : valeur ajoutée.

Cette formule montre la réduction opérée en divisant par 2 le montant calculé qui est déjà diminué de 5% des capitaux propres.

Il est également vital de faire en sorte que ces dispositifs ne se substituent pas aux augmentations de salaire.

La CGT SOPRA-STERIA propose :

- La négociation d'un accord de participation ne peut être réalisée qu'à la condition que les négociations NAO aient abouti à un accord sur la revalorisation des salaires.
- Le calcul de la participation doit être fait sur les bénéfices réalisés par SOPRA-STERIA et donc faire tendre le calcul de la participation selon la formule : $B * S / VA$
- Le montant versé pour chaque salarié-e doit être pondéré afin que les plus hauts salaires ne soient pas privilégiés.