

TEMPS DE TRAVAIL : APRES LA LOI TRAVAIL, L'ACCORD D'ENTREPRISE ?

Toulouse, 7 novembre 2016

Loi Travail

Avec la loi Travail, dans le domaine du temps de travail, la hiérarchie des normes est inversée, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche (Convention Collective) ou la loi (Code du Travail), même quand il est moins favorable.

Rejetée par 67% des français, **combattue par la CGT** et FO, cette loi est soutenue par le MEDEF, la CFDT et la CFTC.



Fin septembre, un accord sur l'emploi dans la métallurgie signé par la CFE-CGC, FO, la CFTC et la CFDT fixe un cadre permettant d'accroître la flexibilité au sein des entreprises, déclinaison parfaite de la loi Travail

Alors que la CGT réclamait la stabilisation des emplois par une relance des recrutements, et l'embauche massive des salariés en contrats précaires, pour lutter contre une perte alarmante des savoir-faire, un mal-être au travail de plus en plus perceptible, et des restructurations à l'encontre de toute logique industrielle et générant de la non qualité, cet accord, sans aucune ambition sociale, entérine :

- La **pluriannualisation du temps de travail sur 3 ans**, permettant de contourner l'horaire légal des 35 heures.
- L'encouragement aux **accords de « compétitivité »**, porte ouverte à la baisse de rémunération ou au dépassement de l'horaire légal sans contrepartie.
- Le renforcement des mesures de **mobilités professionnelles et géographiques**, ainsi que du prêt de main d'œuvre.



Pendant que la CFE-CGC chasse les pokémons et que la CFDT hésite entre « gagner moins » et « travailler plus », **la CGT se bat contre la régression sociale** en défendant les acquis, luttant pour l'amélioration des **conditions de travail**, proposant de **travailler moins pour travailler tous**, revendiquant la **reconnaissance du travail** à travers une **politique salariale** à la hauteur de l'investissement des salariés dans la bonne marche de l'entreprise.

Thales n'a pas attendu l'accord emploi de la métallurgie pour commencer à négocier la flexibilisation du temps de travail et la compétitivité

Le calendrier patronal étant bien fait, suite à la loi Travail et à l'accord emploi de la métallurgie, Thales propose un accord sur « l'Evolution de la Croissance et l'Emploi » à la signature des organisations syndicales.

Cet accord, s'il est signé, ouvrira la possibilité aux sociétés Thales de recourir pour les salariés, y compris les ingénieurs et cadres, à des **horaires atypiques de travail** (travail de nuit, 2x8, 3x8, week-end, semaine de 6j) et à la **flexibilisation de sa durée** (annualisation du temps de travail, temps partiel annualisé, diminution du nombre de RTT pour les nouveaux embauchés).

Heureusement, pour le moment, l'intersyndicale refuse ce chantage à l'emploi !





Le **24 novembre** prochain vous **voterez** pour vos représentants dans les **Instances Représentatives du Personnel (IRP)**. L'enjeu n'est pas seulement de savoir qui gèrera les Œuvres Sociales du Comité d'Établissement, œuvres sociales auxquelles nous sommes tous unanimement attachés, l'enjeu est aussi de donner à la CGT les moyens de faire valoir les **droits** et porter les **revendications** des salariés auprès de la direction locale, mais aussi de celle de l'entreprise, du groupe Thales, ainsi qu'au niveau national **face au MEDEF et aux gouvernements**, actuel et à venir.



Touche pas à mon CE !

A la faveur de la discussion sur la Sécurité sociale, le gouvernement a voulu introduire la taxation des activités sociales et culturelles des CE.

Son objectif était de récupérer 1,4 milliards d'euros sur la dotation attribuée aux salariés. Ainsi, ils voulaient taxer les ayants droit qui percevraient plus de 322 € d'attributions par an, versés par le comité d'entreprise. Cela s'appliquerait à l'ensemble des activités proposées par les CE.

Au moment du 70^{ème} anniversaire de la création des comités d'entreprises, c'est un coup porté à l'ensemble de l'économie sociale et solidaire. Au-delà, c'est l'emploi dans les secteurs du tourisme, de la culture et des loisirs qui serait menacé.

Pour le moment écarté, ce texte serait une véritable atteinte au fonctionnement des CE en taxant les activités qui créent et développent le lien social dans une entreprise, mais également à l'ensemble des associations sportives, culturelles ou du tourisme social...

670 000 €

C'est ce que Thales Avionics verse chaque année en cotisations syndicales professionnelles, notamment au MEDEF, pour qu'il défende les intérêts de la société dans les négociations nationales et de branche.



Touche pas à ma Planète !

Il ne reste plus que deux générations avant la disparition des ressources fossiles : pétrole, phosphate, et peut-être d'autres encore. Le réchauffement climatique dû aux activités humaines n'est plus à démontrer. En France, certaines personnes en sont déjà les victimes.

Il est grand temps que Thales s'applique des normes sociales et environnementales sans se limiter aux aspects économiques. Il est désormais vital que Thales se contraigne à un cadre qui respecte les droits de la Nature et des Salariés, c'est-à-dire les droits fondamentaux des personnes humaines et de leur Ecosystème. Et aussi parce qu'avoir une démarche réelle de progrès environnemental, c'est améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés. Ça commence localement par :

- une rénovation et isolation des locaux,
- le paiement de l'Indemnité Kilométrique pour les cyclistes...



1,2 M€

C'est la facture EDF annuelle pour le site de Basso Cambo.

