

UN ACCORD EMPLOI VOLONTE DE CROISSANCE

Campus Mérignac, le 18 avril 2017

TROIS ACCORDS SOLIDAIRES !

Un premier accord sur l'Evolution de la Croissance et l'Emploi, un deuxième sur le Compte Epargne Temps et un troisième sur l'Intéressement sont les résultats de plus d'un an de négociation où la CGT a réussi, souvent seule, à obtenir pour les salariés des avancées sociales significatives (pour plus d'explications sur ces accords voir « tav.cgtthales.fr/site-campus »).

Ces trois accords sont liés, la règle dès le début des négociations était clairement établie : signature des trois, aucune signature de l'un sans les autres.

EMPLOI : UN ACCORD OFFENSIF

C'est une première que nous avons arraché : un engagement de la direction d'embaucher pour honorer nos carnets de commandes. C'est un contre-pied à tous ces accords de compétitivité qui fleurissent dans la métallurgie: une épine dans la maxime patronale « l'emploi n'est pas un objectif en soi mais une résultante du Chiffre d'Affaires ».

Un autre élément majeur est l'instauration du droit de véto sur le renouvellement d'organisation du travail atypique. Ce sont des prémices à un véritable droit de véto des élus - encore qu'il faille bien les choisir pour le rendre efficient.

Les velléités du patronat d'augmenter le nombre de jours travaillés pour les salariés au forfait en jours sont contrariées. Les salariés au forfait jour ne pourront passer que de 210 à 214 jours pour TSA et de 206 à 210 jours pour TAV et surtout à leur demande explicite. De plus le retour à la référence initiale sera automatique à la date anniversaire. Enfin la CGT a obtenu que les salariés qui auront fait le choix de passer de 210 à 214 jours une année puissent, l'année suivante, faire le choix de passer de 210 à 206 jours de travail sur l'année. Cela marque une pérennisation des accords temps de travail liés au passage aux 35 heures. En ces temps ce n'est pas rien. **// reste maintenant à poursuivre la bataille des 32 heures.**

La CGT a obtenu aussi une avancée des plus précieuses, qui cible particulièrement les femmes et qui concerne la prise en charge par Thales, pour tous les salariés à temps partiel ou réduit, du différentiel des cotisations sociales (salariales et patronales) sur la base d'un temps plein. Une facilité pour l'accès de tous au temps partiel. Un impact positif sur les retraites complémentaires est à noter, et encore plus pour les femmes.

1. Engagement d'embauches de 6500 emplois sur 3 ans
2. Le « don de jours » élargi au conjoint
3. Subrogation généralisée pour tout arrêt de travail
4. Le cadrage du recours aux organisations de travail atypiques
5. Temps partiels aménagés aux besoins des salariés avec lissage de la rémunération ; prise en charge de toutes les cotisations sociales par Thales
6. Temps réduit pour raison personnelle
7. Une assurance sur la non augmentation imposée du nombre de jours à travailler pour les régimes au forfait en jours
8. Mesures sur la prise en compte de la pénibilité au travail reconduites
9. Les 2 jours de fractionnement acquis sans condition

REUNION D'INFORMATION SUR CES TROIS ACCORDS

Mercredi 19 AVRIL salles LACANAU 1&2 (14h00 à 15h30)

Avec la participation de deux négociateurs CGT : Laurent TROMBINI, Alain CULNARD

**Un droit:
Heures payées**



DEUX ACCORDS CONTRARIANTS AUX EFFETS REDUITS

COMPTE EPARGNE TEMPS

Deux CET instaurés, l'un -CET projet- avant 48 ans pour un projet personnel, l'autre -CET retraite- après 48 ans pour partir plus tôt à la retraite.

Le risque du principe du CET est d'augmenter le temps de travail. Des limites ont ainsi été mises pour réduire les impacts sur la santé au travail des salariés.

Le repos n'est pas un luxe mais bien une nécessité pour préserver sa santé, pour refaire sa force de travail.

La bataille fondamentale reste celle des 32 heures et la retraite à 60ans.

10. CETs abondés à 20% et 40%
11. Une monétarisation réduite
12. Transfert dans le CET retraite les acquis dans le cadre de la pénibilité
13. Alimentation en numéraire
14. Utilisation obligatoire des acquis CET projet dans les 5 ans
15. Limitation du nombre de jours dans chaque CET

16. La mutualisation au niveau groupe de l'intéressement
17. Le plafonnement remonté à 6%
18. La possibilité du passage à 6,5%
19. Un plancher, un plafond

INTERESSEMENT

Les sommes distribuées au titre de l'intéressement devraient être réinjectées dans le salaire. Mais si il y a intéressement alors ...

La mutualisation permet aux sociétés « avec de bons résultats » d'être solidaires avec les sociétés « avec de faibles résultats ». Toutes les sociétés du groupe ne sont pas dans des domaines « porteurs » ou « juteux », voilà pourquoi la CGT est favorable à ce principe de mutualisation.

Le plafonnement « Intéressement + participation » passe de 4% à 6%.

Par contre le montant versé est encore trop lié à la rémunération (50%) mais c'est mieux que 100%. De plus le salaire de référence servant au versement de l'intéressement est encadré par un plancher (1,4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale) et un plafond (3 fois ce même plafond). **La solidarité est une véritable bataille sociétale.**

Pour ces 19 raisons, et en particulier, celles liées à l'emploi, la CGT Thales a signé ces trois accords : Elle appelle à la vigilance collective pour les faire respecter.

| TAV | TSA |
|---|--|
| <p><i>Un constat simple : là où la CGT est bien implantée, l'opposition aux mauvais coups du patronat s'organise. Démonstration : NAO 2017 !</i></p> <p><i>Mardi 11 avril, un CCE extraordinaire de TAV annonçait un projet de regroupement de TTS, TLCD, TED et TAV dans une même entité : TAV l'absorbant ; 6600 salariés sur 12 établissements. Et TAES ? Intérêts des salariés ? Finalités ?</i></p> <p><i>« Quand on peut faire simple, faisons compliqué » pourrait être le nom du projet !</i></p> | <p><i>Mardi 11 avril, un CCE extraordinaire de TSA annonçait un projet de regroupement de TUS, TMI et TSA dans une même société : TSA l'absorbant ; 5000 salariés sur 7 établissements. Sur Brest, dans un premier temps 2 établissements ensuite un seul : d'un point de vue emplois « 1+1 » risque de ne pas faire « 2 » à moyen terme ! Et les accords? Chaud, chaud !</i></p> <p>Une CGT représentative sur le campus c'est plus qu'un besoin !</p> |

| Contacts CGT | Sites web CGT |
|--|---|
| <p>TAV : Alain Marin, Sylvie Borrell, Nicolas Michel TSA : Roland Mainpin, Pascal Peltier TGS : Christian Pesche</p> | <p>CGT Thales : http://cgthales.fr Vos droits: http://www.thadis.com Imagerie d'avenir : http://imageriedavenir.fr/</p> |

