

AU VOLEUR

En début d'année 2017, la CGT a signé l'accord groupe Thales sur l'évolution de la croissance et de l'emploi. En plus des congés légaux et d'ancienneté, tous les salariés de Thales avionics ont droit à leurs jours de fractionnement. Cet accord va plus loin que la loi sur ce sujet.

- ✓ La loi : Les jours de congés (hors 5ème semaine) pris en dehors de la période légale à la demande de la hiérarchie, ouvrent droit au bénéfice des jours de congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi, soient 2 jours.
- ✓ Article 2.2 de l'accord croissance et emploi : Les 2 jours de substitution aux congés de fractionnement, ou dispositifs équivalents, sont attribués sans distinction à tous les salariés du groupe, et ceci sans aucune possibilité d'y déroger.

A ce jour, la direction de Thales Avionics refuse d'attribuer les 2 jours de fractionnement gagnés lors de cette négociation. Elle considère que les salariés de Thales Avionics ont déjà ces 2 jours d'acquis avec l'accord sextant de 1990 qui stipule que tous les salariés de Thales Avionics bénéficient de 2 jours par an attribués collectivement lors des négociations salariales et payés par la société. Ces jours sont affectés en priorité à des ponts.

Cet accord est toujours en vigueur et appliqué tous les ans. Il a été mis en place afin d'homogénéiser des pratiques différentes dans les 4 ex-entités ayant constitué Sextant Avionique. Pour certaines des jours de fractionnement, pour d'autres des ponts ou des journées payées avant ou après Noël, ou encore des heures payées mises à la disposition des salariés. **La direction fait volontairement l'amalgame pour ne pas appliquer les dispositions du nouvel accord.** Même les fiches pratiques de la direction Thav font bien la différence entre les jours de fractionnement et les 2 jours attribués collectivement.

La CGT, lors d'une réunion avec la direction, a dénoncé cette tentative de voler aux salariés de Thales avionics leurs acquis et leurs nouveaux droits. Où la direction s'arrêtera-t-elle dans la casse sociale ? La loi El Khomri et la prochaine destruction des conventions de la métallurgie par l'IUMM ne lui suffisent déjà plus ? A quoi devons-nous nous attendre maintenant ?



Battons-nous ensemble pour faire respecter les accords signés au niveau du Groupe, pour garder nos acquis



ACCORD GROUPE CROISSANCE ET EMPLOI

ORGANISATION DU TRAVAIL : FORFAIT-JOURS SUR L'ANNEE

LA CGT CONFORTE LA REFERENCE DU TEMPS DE TRAVAIL

Forfait jours (Article 2.5) :

Principe :

Sont concernés les salariés Ingénieurs et Cadres dont la durée du travail est décomptée en jours, sur le principe du **volontariat** et de la **réversibilité automatique**, et ayant au moins 1 an d'ancienneté. Ce dispositif n'est pas applicable pour les sociétés ayant recours à un dispositif de GAE ou l'utilisation du CET solidaire ou un autre dispositif visant à répondre à une problématique de baisse de charge.

De manière déloyale lors de la séance de signature la direction du groupe a proposé, sans avertir les signataires, une rédaction supprimant le troisième cas (souligné), une curieuse erreur, laissant ainsi la possibilité aux salariés d'augmenter leur nombre de jours à travailler dans un contexte de sous-activité. Ce n'était pas la volonté des négociateurs. Un avenant devrait rétablir la situation.

De ce fait, malgré le contexte de sous-activité à TAV, les salariés « volontaires » pourront choisir cette année de passer de 206 à 210 jours de travail sur l'année, avec en contrepartie une augmentation de leur salaire de 3%.

En 2018 et 2019, ce choix pourra s'opérer de nouveau. De plus, ceux qui auront opté l'année précédente pour une augmentation de 4 jours de leur forfait auront le choix de :

- Rester à 210 jours de travail sur l'année sans conséquence sur leur rémunération.
- Revenir à 206 jours de travail sur l'année, en perdant les 3% acquis précédemment. Ce choix sera celui par défaut.

Eclairage CGT :

Pour la CGT, la signature de cet accord conforte la référence actuelle du temps de travail de 206 jours, malgré une tentative de la direction de la remettre en question.

A l'heure où le gouvernement a la volonté de dévitaliser le code du travail par ordonnance, d'organiser une casse sociale généralisée, cet accord nous sécurise a minima, pour les 3 années à venir. Pour

la CGT, toute société dans une situation de baisse de charge, même hors GAE, ne doit pas pouvoir proposer ce dispositif. Cela serait tout simplement un non-sens de proposer aux salariés de travailler plus alors que les charges ne sont pas là. La direction de TAV a le pouvoir et le devoir de refuser cette augmentation aux salariés dans un secteur ou une direction en sous-activité. Nous appelons les salariés à ne pas augmenter leur nombre de jours.

Le contrôle social :

Principe : le Comité d'Entreprise (ou CCE selon le cas) sera informé du niveau d'activité et de la charge correspondante de l'année N+1. Après information du Comité d'Entreprise concernant le processus de mise en œuvre, chaque salarié au forfait jours sera consulté au mois de novembre afin de savoir s'il souhaite modifier sa convention de forfait annuel en jours pour l'année suivante. Pour 2017, ce choix se fait

actuellement, jusqu'au 7 juillet. Rassurez-vous, si vous ne faites aucune démarche vous resterez à 206 jours de travail sur l'année.

Eclairage CGT :

Nous incitons les salariés à refuser toute augmentation du temps de travail par le passage à 210 jours, sans leur consentement et en subissant des pressions dues à un manque d'anticipation des embauches. Pour cela, dans chaque service, des réunions collectives doivent avoir lieu en début d'année afin d'échanger collectivement sur les objectifs et la charge de travail. Ces réunions sont primordiales pour éviter la stigmatisation de certains et l'individualisme. N'hésitez pas à nous faire remonter toutes les applications déloyales.

Cet accord marque une pérennisation des accords temps de travail liés au passage aux 35 heures. En ces temps, ce n'est pas rien. Il reste maintenant à poursuivre la bataille de réduction du temps de travail, seule mesure capable de créer véritablement de l'emploi en France.

