



Le papier toilette étant devenu sur le site aussi fin que du papier cigarette, nous leur suggérons de nous mettre à disposition dès maintenant des paquets de papier à cigarette afin de faire encore un peu plus d'économie.

Adresses utiles :

- www.ftm.cgt.fr/ufict.php
- www.forfaitsjours.fr
- www.ugict.cgt.fr
- www.ftm.cgt.fr
- www.cgt.fr

Retrouvez gratuitement les éditions précédentes du « Petit BRE »

<http://tav.cgtthales.fr/2016/12/16/le-petit-bre/>

ACTUALITE ACCORDS

Thales Avionics

Accords d'Entreprise applicables au personnel de THALES AVIONICS

| | | |
|------------|--|--------------------------|
| 16/12/2015 | Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Plan d'action triennal (2016-2017-2018) | CFDT, CFE-CGC, CGT |
| 16/12/2015 | PV de désaccord sur l'organisation du temps de travail en 2016 | CFDT |
| 11/02/2016 | Accord sur la politique salariale 2016 | CFDT, CFE-CGC |
| 24/03/2016 | Avenant 1 à l'accord relatif aux mesures d'accompagnement social du projet STRADA | CFDT, CFE-CGC, CGT |
| 21/06/2016 | Avenant 2016 à l'accord d'intéressement 2014-2015 - 2016 | CFDT, CFE-CGC |
| 30/06/2016 | Avenant à l'accord Groupe relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences | CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC |
| 20/07/2016 | Accord Groupe sur les modalités de déploiement de la Loi relative au dialogue social et à l'emploi | CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Déplacements | Eclaircir les accords applicables, les notes. La qualité des déplacements en navette routière, les règles d'utilisations | Equipe – garde d'enfants | L'objectif est de supprimer les barrières logistiques dans le cas des équipes Prise en compte des frais de garde dans le cas de travail en équipe |
| Incitation à l'utilisation des vélos, au covoiturage, au transport en commun | L'objectif est d'inciter par différents moyens l'usage de moyens de transports réduisant les émissions nocives polluantes. Des pistes : Prime associée, facilité, temps de trajet | Mi-temps thérapeutique | L'objectif est de supprimer les difficultés de mise en place de la subrogation. Analyse des difficultés, de sa mise en œuvre sur des temps partiels |
| Incitation à l'usage des véhicules électriques | L'objectif est de faciliter l'usage des moyens de transports électriques. Mise en place sur tous les sites des bornes électriques – voitures et motos | Pénibilité | L'objectif est de débloquer les dossiers en attente du fait de la fin de l'accord groupe Reconstitution des mesures de l'accord groupe à TAV |
| Discrimination par l'âge | L'objectif est de mettre la société en conformité avec le code civil. Suppression de la barre de l'âge dans le droit au nombre de jours de congé qui est illégale. | Fermeture en août | L'objectif est d'arrêter les mesures impopulaires de fermeture obligatoire des sites. Analyse réelle et commune des conséquences de la fermeture sur la qualité de vie au travail et la qualité du travail |
| Organisation des réunions direction | L'objectif est d'avoir une démarche cohérente sur la numérisation des échanges. Définir des règles, des critères sur les réunions en présentiel, visio, audio, « live meeting » pour optimiser les déplacements | Grille de classification et de rémunération | L'objectif est d'asseoir une démarche de progression sociale de la gestion des carrières des salariés. Mise en place d'une grille unique de classifications et rémunération permettant une progression du salarié au cours de sa carrière |
| Réunion direction – garde d'enfants | L'objectif est de faciliter l'engagement social des salariés. Extension de l'article 3.11 de l'accord groupe « dialogue social » aux réunions TAV la prise en charge des frais de garde | Assises sur l'organisation de TAV | L'objectif est de faire participer le plus grand nombre de salariés à une réflexion sur la société future. Les organisations changent sans réelle concertation. Le but étant de faire le point sur l'organisation de TAV d'en sortir à partir des réflexions des collaborateurs des axes d'amélioration |
| | | Formations économiques et sociales | L'objectif est de faciliter l'accès des salariés aux formations syndicales Le fond ne prenant pas en charge les frais La prise en charge des frais attachés à la formation. Pistes : transports, organisation et frais pédagogiques |

Les sujets que la CGT THALES AVIONICS voudrait voir figurer dans l'agenda social 2017

Ariane 4 : la SFENA sur orbite

La réussite du tir de démonstration d'Ariane 4, le 15 juin 1988 à Kourou, est un grand succès technique et commercial pour l'Europe et les industriels participant à ce programme.

C'est la première fois au monde qu'une centrale inertielle de guidage à gyrolaser est embarquée sur un lanceur spatial ; les indications connues aujourd'hui montrent l'excellent comportement de la centrale SFENA. Le succès d'Ariane est donc aussi celui des équipes de Vélizy et de Châtelleraut qui ont conçu et réalisé cette centrale ; il rejaillit sur l'ensemble de la SFENA.

Lors du tir Ariane 4, une animation a été faite dans nos trois établissements :

- Informations générales sur les programmes Ariane ;
- Affiches, photos, films ;
- Transmission en direct du tir.

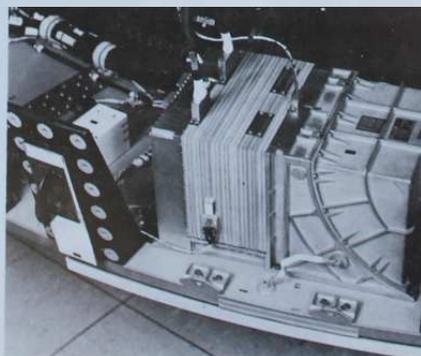
permettant au personnel de voir concrètement le résultat tangible de plusieurs années d'efforts.

Cette réussite technique donne à tous l'énergie nécessaire pour aborder les nouvelles compétitions et place la SFENA dans les meilleures conditions en vue des appels d'offres Ariane 5 et Hermès.



▲ 15 juin 1988 - Photographies prises en atelier à Châtelleraut lors de l'animation organisée pour le tir d'Ariane 4.

Marie-France Ravat,
chef du projet
centrale Ariane 4
à la SFENA.



Vous désirez nous faire part d'un sujet pour notre journal ou avoir plus de détail sur un des articles ou sur le syndicat, alors contactez une des personnes ci-dessous :

- HILDEBRAND Béatrice - DELEVE Eric - BONNIN Kévin - cgtbrelandiere@gmail.com

Le Journal
Le petit BRE^{land} *la* cgt

EDITION N°6
MARS 2017

EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Selon la définition donnée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social. Il ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Dans ce qui suit, le terme « santé » doit être entendu conformément à cette définition.

1.1 - La qualité des relations sociales et de travail

Les parties signataires réaffirment que la qualité de vie au travail passe par un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise. Les relations doivent être fondées sur la transparence et l'écoute des points de vue variés.

Le dialogue au quotidien entre les parties prenantes dans l'environnement de travail contribue au développement personnel et professionnel des salariés. Le collectif de travail revêt une grande importance.

3 - Le développement personnel et la reconnaissance des salariés

Les parties signataires conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l'entreprise. La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Au-delà de ces points annuels formels, les managers devront régulièrement et tout au long de l'année échanger avec le salarié au sujet de son travail. Echanger sur la qualité de son travail est en effet essentiel pour se développer, mieux se connaître et se sentir reconnu. La transparence dans la communication permet au salarié de construire son parcours professionnel.