le bulletin d'information

THALES la cgt Radiologie Moirans

Nov. 2017

# CGT TEDM

1

POUR LA CRÉATION D'UNE FILIÈRE FRANÇAISE DE L'IMAGERIE MÉDICALE

## " Un peu de juridique ... "

*Le comité d'entreprise a un monopole de gestion des activités sociales et culturelles, il dispose d'une totale liberté pour déterminer les activités et prestations qu'il souhaite mettre en place au profit des salarié-e-s. Concrètement, il peut, à tout moment, décider de reprendre la main sur des activités dont l'employeur a continué à s'occuper seul malgré la présence d'un CE dans l'entreprise.* ***Le CE peut revendiquer les activités sociales et culturelles dont la gestion a été déléguée, très souvent de manière implicite, à l'employeur.*** *C'est le cas de la restauration ou des transports. Si le CE le demande, l'employeur a l'obligation de transférer aux oeuvres sociales du CE le budget correspondant à l'activité.*

*A TED Moirans, dès la connaissance de la décision d'arrêter les 2 bus Thales, la CGT a saisi en 2012 les autres organisations syndicales pour réclamer via à un vote en CE, la gestion financière de ces lignes de bus. Donc en mars 2013 après des mois de discussion, le vote a lieu en CE. La CGT vote POUR, TU s'abstient,* ***la CFDT et la CGC votant CONTRE !*** *Puis en 2016, la CGT remet cette demande sur le tapis. Après des mois de tergiversations (encore), le vote passe enfin en CE en 2017 à l'unanimité des élu-e-s présent-e-s.* ***La direction devra donc rétrocéder au CE de TED 104K€ de budget.*** *Mais l'affaire risque de ne pas s'arrêter là puisque certain-e-s élu-e-s notamment de TXL alléché-e-s par cette manne « tombée du ciel », réclame, comme les statuts le précisent, de basculer cette subvention dans les oeuvres sociales du CIE. Il en va de cette affaire comme des « Paradise papers » :* ***le droit contre la morale ! Nous aurions donc TED Moirans martyrisé par la GAE et par l'arrêt des équipes avec la perte financière associée, contraint de financer le CIE à hauteur de près de 2% (1,3% + les bus) avec TXL s'acquittant de ses 1,3% de budget. Le budget des bus se noyant ainsi dans les nombreuses activités du CIE sans que nous ayons eu prioritairement notre mot à dire sur sa gestion !***

*La CGT, lorsqu'elle a oeuvré seule contre tous pour récupérer ce financement, avait pour ambition de mettre en place un transport collectif de qualité au plus près des besoins des salarié-e-s. Nous vous solliciterons prochainement pour recueuillir vos attentes en la matière !*

## " Le coin des DP ... fin "

**Petite illustration des jeux parfois malsains auxquels la direction TED peut se livrer avec votre représentation syndicale :** la CGT a demandé à de nombreuses reprises le respect de la convention Thomson CSF de 1989 régissant les déplacements. Convention non dénoncée à ce jour et sur de nombreux points supérieure à la convention de la métallurgie pourtant régulièrement mise à jour, par exemple les déplacements en 1ère classe pour tous les salarié-e-s. Réponse verbale de la direction : TED n'est pas liée à cette convention. Mais à la demande tout aussi répétée de formaliser cette réponse par écrit, la direction RH refuse ! **Quel est l'intérêt de ce "petit jeu" sinon d'exaspérer vos représentant-e-s ?**

**Quant aux coûts des déplacements en 1ère classe pour les salarié-e-s offuscant tellement la direction, nous lui suggérons d'écouter nos avertissements en matière industrielle particulièrement à Vélizy : la gestion calamiteuse des CCI par son responsable et dénoncée par la CGT, pourrait coûter des dizaines de millions d'€ à TED, à rapprocher ... de quelques milliers d'€ annuel sur la 1ère classe ! L'histoire de la poutre et de la paille.**

## " Le coin des DP ... "

Lors des DP d'octobre, il a été question des difficultés croissantes rencontrées par les salarié-e-s à tous les niveaux à TED Moirans. Difficultés engendrées par les nombreux départs, la redistribution des tâches sur celles et ceux qui restent, et les réorganisations incessantes en particulier en production, impactant directement la qualité de vie au travail. A la CGT, nous pensons qu'une situation aussi difficile soit elle, peut être surmontée à condition de mettre les salarié-e-s au coeur de l'organisation du travail. **C'est pourquoi nous appelons la direction à négocier un accord sur cette thématique.** Dans la négative, s'appuyant sur le refus de la direction de l'époque de faire du projet direction GECO une occasion de négocier un accord de qualité garantissant les droits des salarié-e-s, **la CGT ne se laissera pas embarquer dans des tables rondes, de fausses discussions ou des commissions sans principes. A bon entendeur ...**

# Dossier : Violences, Discrimination femmes

Chiffres clés

**60%** des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes.

## FILIÈRES

52% des femmes sont concentrées dans **12** filières professionnelles sur **87**.

## Rémunération

24% de moins à qualification équivalente.

## PLAFOND DE VERRE

Les femmes subissent le « plafond de verre » : alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, seulement **39 %** des cadres sont des femmes et moins de **10 %** de femmes sont à la tête d'entreprises.

**80%** des emplois rémunérés au SMIC sont occupés par des femmes.

Chiffres clés

**32%** des femmes en emploi sont à temps partiel.

**82%** des personnes à temps partiel sont des femmes.

**57%** des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

**11,6%** de femmes sont en CDD

**7,6%** d'hommes sont en CDD

## RETRAITES

**56%** des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse.

**2** fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

Les pensions de droits directs des femmes sont inférieures de... **40%**

*Selon une étude de 2014, 1 femme sur 5 a été victime d'harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 65% affirment avoir été harcelées alors qu'elles n'avaient pas encore 15 ans. Une femme décède tous les trois jours sous les coups de son conjoint... On pourrait à loisir multiplier les statistiques sur le sort réservé aux femmes dans notre société, que cela soit sur le plan de la discrimination professionnelle, du sexisme ordinaire ou des violences faites aux femmes. Pour répondre à ce fléau, l'arsenal législatif a été considérablement renforcé en matière de violence et de discrimination faites aux femmes sur le plan civil et professionnel, sans pourtant qu'il y ait de changement qualitatif majeur dans la société.* ***Pour quelles raisons ?***

Les violences contre les femmes sont au cœur de ces inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Les violences sont sous-évaluées car celles-ci sont sous-déclarées. Peu de femmes en effet portent plainte. Et encore quand elle porte plainte, le plus souvent soit elles ne sont pas entendues, soit elles sont écartées professionnellement. C'est pourtant une réalité massive : une femme sur 10 en est victime chaque année, une sur 3 au cours de sa vie. Au travail, dans les transports ou à la CGT, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Entre propos graveleux, attouchements dans les transports publics et meurtre, les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, et le passage d'un niveau à l'autre peut se faire graduellement, dans ce que l'on nomme un « continuum ». C'est un phénomène social grave qui reste tabou et autour duquel il y a un enjeu sociétal. ***A cette violence sexiste "primaire" voire primale s'ajoutent, se cumulent toutes les autres formes de violence : discrimination syndicale, discrimination sur le handicap ou sur l'origine sociale ou de naissance. Une violence qui commence très tôt et qui prend fin à la mort de celles qui en sont victimes.*** Si la législation a évolué en se renforçant, elle ne peut pas tout. Cela doit nécessairement s'accompagner d'un changement de mentalité des hommes tant dans la vie professionnelle que dans la vie civile et dans le foyer en particulier.

***Témoignage d'une scène presque ordinaire au travail (Moirans) :***

"Un matin je vais a la machine à café avec une collègue. Elle prend un truc a grignoter et se penche pour le récupérer ! Un collègue arrive par derrière, lui colle son sexe sur ses fesses et écarte les bras en l'air, il lui dit : tu l'as senti mon doigt!"

Construire une société égalitaire dans les faits suppose d'agir aussi bien contre les propos sexistes au travail que de refuser et combattre les stéréotypes véhiculées dans la vie de tous les jours autour de soi ou encore dans les médias.

***L'égalité des sexes ne doit en rien être liée avec les différences physiques entre les hommes et les femmes. L'égalité des sexes, c'est l'égalité des droits en tout et partout. C'est pourquoi il nous faut répéter encore et toujours à la manière du marteau frappant l'enclume :***

***"Les femmes sont l'égale des hommes, les femmes sont l'égale des hommes,..."***

# Dossier : discrimination femmes au travail

Chiffres clés

## NI ACCORD, NI PLAN D'ACTION

**59%** des entreprises de plus de 50 salarié.e.s n'ont ni accord, ni plan d'action

9 % des entreprises de + de 1000 salarié.e.s

33 % des entreprises de 299 à 999 salarié.e.s

65 % des entreprises de 50 à 299 salarié.e.s

Sur les 50 principales branches :
30 % n'ont pas d'accord Égalité
30 % ont un accord de plus de 6 ans

**0,1%** des entreprises de plus de 50 salarié.e.s ont été sanctionnées

*Sur le plan professionnel, nous pouvons constater au fil du temps un resserrement de l'écart de salaire dans les entreprises couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle en particulier à Thales. Mais il s'agit là d'un trompe-l'oeil : les femmes restent limitées dans l'évolution de carrière au profit des hommes. Ce qui revient à perpétuer mais d'une manière moins visible, la discrimination salariale. Comment en sommes nous convaincu-e-s ? D'un côté, Il suffit d'analyser les bilans sociaux que la direction nous remet chaque année, ils transpirent le plafond de verre, et de l'autre côté un regard même distrait porté aux salarié-e-s dans les ateliers et les bureaux finit de nous en convaincre : peu de femmes dans le management opérationnel, et des femmes qui stagnent très longtemps dans leur coefficient, ce fameux plafond de verre sur lequel elles butent pour changer de classification ! Combien de femmes rentrées à Moirans en qualité respectivement d'opératrice et technicienne ont accédé à un niveau technicien et ingénieur ? Faites le même exercice pour les hommes !*

***Ce débat d'importance sur ces deux sujets : discrimination et sexisme sera poursuivi dans les prochains numéros, donc à suivre ...***

## Accord Groupe CET ...

**CET TED et CET Groupe :** au 1er décembre, les salarié-e-s de TED auront la possibilité d'ouvrir un CET Groupe. Concrètement, les salarié-e-s TED disposeront de 3 CET :

- **un CET "individuel"** abondé à 20% pour les congés supra-légaux par exemple les congés de fractionnement, JRTT, non abondé dès lors qu'il s'agit de numéraire par exemple 13ème mois, intéressement, BSO, avec obligation de les prendre dans les 5 ans à compter de la date de placement dans le CET et à condition de mobiliser au moins 5 jours et de disposer d'un minimumu de 10 jours dans son CET.
- **un CET "fin de carrière"** plafonné à 220 jours, abondé à 40% si il est alimenté dans les mêmes conditions que le CET "individuel". Avec la possibilité de placer dans son CET les trimestres acquis au titre de la pénibilité (non abondé). **L'indemnité de fin de carrière converti en temps et placé dans le CET donne lieu à l'abondement de 40%.**
- **un CET TED "fermé"** pour celles et ceux qui en ont un avec la possibilité de l'alimenter en numéraire et abondé à 30% dans les conditions définies dans l'accord TED, les heures supp' et le repos compensateur, les CP dans la limite de 5 jours par an jusqu'au 21/12/2019, à condition de s'engager par écrit à liquider ses droits retraite au plus tôt ; mais aussi les HNA (Heures Non Autorisées) jusqu'au 30/06/2018. Aucune condition n'est exigée pour financer des congés hors fin de carrière.

**Nous vous conseillons vivement de placer dans le CET groupe vos trimestres acquis au titre de la pénibilité pour la simple raison qu'une fois dans le CET rien ni personne ne peut vous les enlever. Démissionnaire, licencié-e ou avec un changement de loi sur la pénibilité, ces jours vous seront acquis et restitués en jours pour financer la fin de carrière, ou en numéraire dans les autres cas. Une commission doit se réunir tous les 6 mois pour examiner les demandes de pénibilité. Afin de vous garantir vos droits, la CGT vous conseille fortement de nous informer lors de votre demande auprès de la direction !**

Petit conseil futé : privilégier la prise de congés par le CET TED et placer son équivalent si possible dans le CET groupe "individuel" afin de bénéficier de l'abondement à 20% !

N'hésitez pas à nous interpeller sur le CET Groupe et l'accord Croissance/Emploi, leurs possibilités et leurs contraintes.

# AVS ...

**Au 1er janvier 2018, TED aura cessé d'exister et les 3 établissements Thonon, Vélizy et Moirans seront directement rattachés à la nouvelle structure AVS avec TTS, TAV et TLCD regroupant plus de 6000 salarié-e-s. Les accords d'entreprises TED continueront sur une période de 18 mois le temps de négocier les accords AVS !**

**Le CCE de TED devrait être intégré au futur CCE d'AVS de manière transitoire qui comprendra 22 titulaires dont 2 TTS, 2 TLCD, 10 TAV et 8 TED (2 pour TEDM), et autant de suppléant-e-s. 8 CCE en plénière ont déjà été planifiés sur Bordeaux pour 2018 sans compter les préparatoires et les commissions. C'est en cours de négociation.**

**Il est primordial que chacun des 11 établissements d'AVS soit représenté afin que les problématiques de chaque établissement quelle que soit sa taille - entre TLCD à 96 salarié-e-s et TAV Bordeaux à 1200 salarié-e-s - puisse être examinées.**

**Durant les prochains 18 mois, nous aurons à négocier pour AVS des accords sur : le travail atypique, la rémunération, le temps de travail, le télétravail, etc.**

# Dossier : loi travail XXL...

Les mobilisations contre la loi travail de Macron2 n'ont pas été à la hauteur de celles contre la loi Travail El-Khomri poussée à l'époque par un certain Macron1 alors ministre de l'économie en 2016. Nous le regrettons d'autant plus que les ordonnances Macron2 2017 vont beaucoup plus loin en matière de destruction des droits des salarié-e-s. Inutile d'aller bien loin pour avoir une idée de cette société que nous prépare demain cette destruction en règle de nos droits, il suffit de regarder l'Allemagne qui malgré sa bonne santé économique apparente, sous les coups des gouvernements successifs contre les droits des salarié-e-s, a vu le taux de pauvreté et de précarité exploser indépendamment des migrant-e-s absorbé-e-s récemment. Les infrastructures publiques sont en lambeaux. La santé économique de ce pays ne profite pas à tous, loin de là. Partout en Europe (Italie, Royaume-Uni, Espagne,etc.), les mêmes recettes ont abouti aux mêmes conséquences désastreuses. La richesse s'accumule dans des proportions inouïes à un bout de la société et la paupérisation s'aggrave dans l'autre. **Alors comment en sommes-nous arrivé-e-s à accepter sans combat le sort funeste qui nous attend demain ?**

A vrai dire, nous ne pouvons que conjecturer ! Un président Macron archétype du bureaucrate appuyé par un réseau politico-financier de haut niveau, se présentant frauduleusement comme un homme neuf, autour d'un mouvement LREM fantôme. Mouvement revendiquant 224 000 adhérent-e-s dont l'écrasante majorité ne verse aucune cotisation : renseigner quelques informations personnelles sur le site web LREM suffit à faire de vous un-e adhérent-e. A ce tarif, la CGT qui compte plus de 650 000 adhérent-e-s à jour de cotisation pourrait en revendiquer des millions ! Un PS défait sous les coups de ses trahisons répétées. L'affaire Fillon pour l'UMP. Un FN en 2ème position aux présidentielles. Et pour couronner le tout, un syndicat FO dont le numéro 2 jusqu'en 2016 - Stéphane Lardy, est passé avec armes et bagages en 2017 au ministère du travail Pénicaud comme directeur de cabinet en compagnie d'un ancien cadre du MEDEF. Bref un cocktail ni de gauche ni de gauche (bien au contraire) élu sur un malentendu. Les ordonnances doivent encore être ratifiées au parlement. Pour autant rien n'est joué. **L'écran de fumée finira par se dissiper, jetant une lumière crûe sur la nature profondément anti salariée et pro patronale de cet attelage hétéroclite !**

## " Le coin du CE/CCE ... "

- Chiffre d'affaires RAD TXL et DPL supérieur au budget, pour CPL en retrait du fait d'un volume de commandes inférieur au budget. Nous attendons tous et toutes des nouvelles de la négociation du contrat avec GE en CPL !
- Au 1er janvier 2018, 10 salarié-e-s de la logistique TED Moirans passent sous contrat TXL, s'ajoutant aux autres mutations vers TXL depuis le début de l'année.
- L'objectif de 64 suppressions de postes de la GAE pour Moirans devrait être atteint à fin 2019. Pour Vélizy, il s'agit d'une véritable hémorragie de personnel (mutation et démission) posant de sérieux problèmes de maintien des compétences et de production. Thonon sera au-dessous de l'objectif à mi parcours.
- Vélizy continue à générer des écarts industriels largement imputables à la GAE et aux réorganisations imposées par le responsable des CCI

Le 23/11 : CE et CHSCT, le 27/11 : commission GAE locale, le 28/11 : CCE Vélizy, le 4/12 : négo. AVS Bordeaux, les 13 et 14/12 : CCE Vélizy, le 14/12 : DP, le 15/12 : commission GAE locale, le 18/12 : CE et commission centrale GAE. **Prochainement : article nouvel accord groupe sur le handicap, enquête sur les transports, ... !**