

SOMMAIRE

- 1 — Réforme des retraites, une vaste supercherie
- 2 — Eclairage : AVS RAD Moirans
- 2 — Témoignage
- 3 — Compte épargne Temps : une interprétation juridique de l'accord
- 3 — Actualité du groupe Thales
- 3 — Autres négos en cours
- 4 — Vos contacts locaux
- 4 — Négociation AVS : Activités Sociales et Culturelles
- 4 — Actualités de la société AVS
- 4 — Négos AVS à venir

RÉFORME DES RETRAITES, UNE VASTE SUPERCHERIE

À la différence de l'ancien monde politique qui assumait son orientation politique - par exemple François Fillon en 2016 n'hésitait pas à dire sans détour que « *La retraite par points permettrait de diminuer le niveau des pensions* », le nouveau monde « macronien », lui, avance toujours masqué. Pour travestir sa po-

litique droitière et nous faire avaler sa contre-réforme des retraites, il emballe son discours dans une rhétorique socialement acceptable par le monde du travail : solidarité, équité, lisibilité, etc, et peu lui importe les conséquences. Autant de « fake » qu'il s'agit de démonter.

FAKE
Un système plus juste

Depuis 1993, les gouvernements successifs se sont attachés à creuser l'écart entre les deux régimes de retraite public et privé. Avant 1993, il fallait avoir **cotisé 37,5 années** pour une retraite à taux plein **dès 60 ans**. La pension était calculée **sur les 10 meilleures années**. Depuis, la fonction publique a été alignée sur le régime général sauf pour le calcul de la pension (6 derniers mois). **La justice ne consiste pas à aligner tout le monde sur le moins avantageux.**

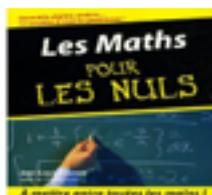
1993 (Balladur), 2003 et 2008 (Fillon), 2010 (Woerth), 2014 (Touraine), etc. à chacune de ces dates une contre-réforme des retraites. L'illisibilité de notre système actuel et l'impossibilité pour chacun et chacune de se projeter tant au niveau de sa pension que de son âge de départ à la retraite, n'a pas d'autres origines que **les pyromanes qui crient au feu aujourd'hui**. Un-e **salarié-e en activité** aujourd'hui aura vu son espérance de départ à la retraite passer de **37,5 à 43 annuités**, et une limite d'âge de **60 à 63 ans**, pour une pension **dévalorisée d'environ 30%** dans ce même laps de temps. **Le projet du gouvernement n'apportera pas de lisibilité dans le sens où le régime des retraites sera soumis à la tenue d'objectifs économiques (PIB) impliquant un réajustement des pensions au moment du départ à la retraite et donc potentiellement une obligation de différer ce départ pour se garantir un même niveau de pension ! Lisibilité avez-vous dit ?**

FAKE
Un système plus lisible

Dans les régimes spéciaux (SNCF, RATP, gazier, militaire, etc.) et hors professions libérales, si certains agents peuvent partir dès 55 ans, c'est avec l'application d'une décote importante sur leur pension de retraite. Ces « privilèges » hérités du passé ne le sont devenus qu'à la faveur de la diminution importante des droits dans le régime général au fil des contre-réformes. De plus, si l'on compare la **situation des salarié-e-s des grands groupes** (exemple Thales) en terme de rémunérations, de conditions de travail et d'avantages sociaux, **aux salarié-e-s de la plupart des TPE/PME à métiers identiques**, le système à points répond-il à l'équité prônée par Macron et résumée par : « à carrière identique des droits identiques » ? Évidemment non ! **Et demain, quand il n'y aura plus les « privilégié-e-s de service » à pointer du doigt pour détourner notre attention, devra t-on s'attendre à des attaques sur les « privilégié-e-s des grands groupes » ? Une retraite par points ne peut être universelle et solidaire, chacun et chacune cotisant pour sa seule personne contrairement au principe actuel où la génération d'actifs et d'actives cotise pour la génération précédente !**

FAKE
Un système universel

Au lieu de s'en prendre à l'inégalité de salaires entre hommes et femmes, à l'évasion fiscale, aux allègements de charges ou d'impôts des sociétés qui « coûtent un pognon de dingue » sans le moindre contrôle, **les macroniens nous sortent du chapeau une vieille revendication du patronat : la retraite par capitalisation seule et unique solution** selon eux pour assurer la viabilité de notre système de retraite. A ce propos le rapport de 60 pages de « l'expert » retraite Delevoye ex UMP, entré depuis au gouvernement, n'aborde à aucun moment la question de l'augmentation des charges sociales comme moyen d'assurer la pérennité du système !



Petit calcul niveau collège : sachant qu'il y a 26 millions d'actifs en emploi dont 70% temps plein, de combien doit-on augmenter les charges sociales pour récupérer 9 milliards d'€ chaque année et assurer la pérennité du système sur au moins 20 ans ? Résultat = 9 milliards / (26 millions x 70%) = 494€ **soit moins de 41€ par mois en moyenne à répartir entre employeur et employé-e.** **DE QUI SE MOQUE-T-ON ?**

ECLAIRAGE : AVS RAD MOIRANS

AVS RAD partage le site de Moirans (Isère) avec la société Trixell qui fait aussi partie du groupe Thales. Ces deux entités travaillent pour le médical et ont des activités complémentaires. Pour AVS RAD, nous produisons des tubes pour l'imagerie médicale sous X et Trixell la « nouvelle » génération d'imagerie médicale basée sur l'état solide qui doit supplanter le tube à terme. **Plus de 50% des détecteurs radiologiques vendus dans le monde sont Thales.**

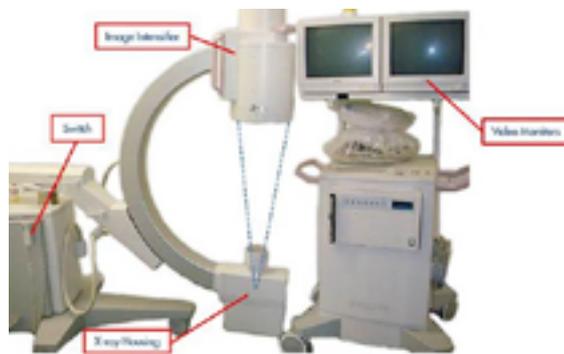
La fabrication d'un tube (XRay Image Intensifier ou IIR, voir photo ci-contre) nécessite la mise en oeuvre d'un grand nombre de métiers en chimie, technique du vide, physique des particules, procédés des matériaux, électronique haute tension (> 40KV) et basse tension au sens où un tube est souvent vendu équipé d'une alimentation THT et d'une caméra. La grande variété de métiers, le fait qu'un tube ne soit jamais identique à un autre et nécessite des ajustements permanents, et surtout la responsabilité qu'implique le patient soumis aux rayons X via nos produits, font que **les salarié-e-s d'AVS RAD sont très attaché-e-s à leurs activités.** L'expérience et les savoir-faire sont une donnée essentielle pour produire.

Les tubes constituent une branche d'activité dans l'établissement, l'autre branche étant le développement d'offres logicielles et matérielles autour des produits de Trixell pour nos clients. Cette branche mobilise essentiellement de la R&D. Une offre logicielle c'est quoi ? Qu'il s'agisse du tube ou de l'état solide, les détecteurs souffrent de défauts intrinsèques à la technologie utilisée. Le pilotage du dispositif médical inséré dans son environnement clinique fait aussi partie de cette offre. **Une image brute, donc non corrigée de ses défauts, est inexploitable par les praticien-ne-s et radiologues** d'où la nécessité d'ajouter une correction plus ou moins lourde sur l'image. Le logiciel permet d'aller encore plus loin et d'offrir aux praticien-ne-s des examens radiologiques poussés tels que le **Digital Substract Angiography** qui consiste à soustraire des parties immobiles de l'image (les os) pour ne conserver que les parties mobiles (le flux sanguin à travers les vaisseaux) afin de voir par exemple des thromboses. Ou encore la reconstruction 3D où, à partir d'images en coupe, on reconstitue un volume. Les clients sont pour l'essentiel des gros acteurs du marché de l'équipement clinique : General Electric, Toshiba, Siemens, Philips avec un travail en étroite collaboration avec eux. L'intelligence artificielle, le Cloud, etc. sont aussi au menu de l'innovation dans cette branche.

Une nouvelle branche innovante est en train de se créer en remplacement du tube qui est en fin de vie (d'où une GAE à venir pour arrêter la production début 2021) : la génération des X basée sur des nano-tubes de carbone. **La radiologie est une activité passionnante** mais le modèle économique imposé par nos directions souffre d'un défaut majeur et qui limite très fortement nos possibilités : en tant que sous-équipementier nous dépendons entièrement de nos clients sur un marché très concurrentiel et où il n'existe aucun acteur français de poids sur l'équipement radiologique. En 2012, la direction du groupe avait tenté de vendre le médical dans son ensemble AVS RAD et Trixell. **Une mise en échec aussi soudaine que puissante grâce aux organisations syndicales en particulier la CGT** appuyées par les salarié-e-s et qui a probablement pesé dans la décision de virer le PDG du groupe Thales d'alors - Vigneron ! Mais cette « péripétie » nous a poussé (la CGT) à réfléchir sur une stratégie pour ancrer définitivement le médical dans Thales. Il en va de nos emplois, de l'avenir de nos deux entités AVS RAD et Trixell.

A cette fin la CGT Thales a créé un site web www.imagerie-davenir.fr qui se veut un lieu de réflexion, de contribution et d'échanges sur le médical dans Thales. Régulièrement la direction du groupe, les pouvoirs publics sont interpellés par la CGT sur la **nécessité de créer une branche médicale à part entière en offrant la possibilité de mobiliser toutes les expertises du groupe** au service d'un besoin socialement utile, urgent et nécessaire à satisfaire ! **Encore faudrait-il que la direction du groupe sorte d'une logique financière pour aller vers une logique sociétale, sociale et solidaire !**

La rubrique éclairage se fixe comme objectif de présenter l'activité d'un établissement d'AVS et de mettre en valeur le collectif de travail. Ces salarié-e-s qui chaque jour de l'opérateur/opératrice aux ingénieur-e-s et cadres en passant par les technicien-ne-s et administratifs-ves, contribuent à la richesse de l'entreprise. Ce collectif est trop souvent négligé voire parfois déconsidéré par des directions obnubilées par le chiffre en bas de page.



TÉMOIGNAGE



Rédaction : peux-tu te présenter ?

Najla : je suis opératrice de production aux essais de tubes IIR.

Rédaction : parle nous de ton travail ?

Najla : mon travail demande beaucoup de rigueur surtout pour le médical, et d'attention visuelle pour ne laisser passer aucun défaut d'image. Ce travail nécessite à chaque fois des réglages, un tube n'étant jamais le même. Il faut chercher les défaillances et les corriger. C'est souvent un travail d'expertise en relation avec les technicien-ne-s support.

Rédaction : tu es syndiquée ?

Najla : oui, j'ai adhéré en 2012 à la CGT car elle correspondait à mes valeurs de partage des richesses, d'égalité, pour la défense de mes collègues, pour la défense des faibles et des démunis, etc. Je suis aussi fière de mon travail que de mon appartenance syndicale.

ACTUALITÉ DU GROUPE THALES



COMPTE ÉPARGNE TEMPS : UNE INTERPRÉTATION JURIDIQUE DE L'ACCORD

■ **Le contexte** : Notre accord Groupe prévoit que lorsque vous utilisez des jours placés sur le CET, ceux-ci sont abondés par Thales de 20%. Ainsi lorsque vous sortez 10 jours, vous bénéficiez de 12 jours de congés. Craignant que "des salarié-e-s n'osent abuser de ce système", la direction juridique du Groupe a décidé d'interpréter l'accord à sa manière, sans consultation des organisations syndicales signataires de l'accord, et d'imposer une condition non prévue pour l'utilisation du CET : avoir soldé tous ses jours de congés payés (CP) et de RTT avant de pouvoir sortir ses jours du CET.

■ **L'intervention de la CGT** : Dès que nous avons été alerté-e-s de cette interprétation de l'accord que nous avons signé, nous sommes intervenu directement auprès de la direction juridique du Groupe, ainsi que lors de la commission de suivi centrale de notre accord. **Suite à nos intervention**, la "directive" donnée a été assouplie. Ainsi maintenant il n'est plus nécessaire d'avoir soldé ses CP et RTT mais simplement de les avoir planifié. Malgré tout, cela reste une interprétation et une condition non stipulée dans l'accord Groupe. Il faut rappeler qu'il y a déjà la nécessité d'avoir la validation de son chef de service pour sortir ses jours du CET, ce qui est déjà suffisant en soi.

D'autres problèmes ou questions persistent sur l'application de notre accord CET. La CGT a donc demandé à ce qu'une négociation d'un avenant vienne clarifier et corriger les différents problèmes, comme par exemple les dates d'alimentation du CET, que ce soit en CP, jours ou primes, 13ème mois ou part-variable.

■ **Et maintenant ?** Suite à notre intervention le lundi 16 septembre 2019, lors d'une réunion au niveau du Groupe sur le calendrier social, la direction juridique du Groupe s'est engagée à re-clarifier "sa lecture" de notre accord Groupe, à savoir qu'il est simplement nécessaire d'avoir planifié ses CP et RTT avant de pouvoir utiliser les jours placés sur le CET. Gageons que cela suffise à aplanir certaines difficultés d'utilisation, en attention que nous révisons l'accord. **En tout état de cause, la CGT reste à votre disposition pour tout problème sur ce sujet ou un autre.**



portantes.

■ **Négo sur le temps de travail** : Pour l'instant la nature de l'accord (accord Groupe applicable ou accord Cadre) n'a pas encore été abordée. **La négociation est pour l'instant sur la phase de définition des grands principes et sujets.** La direction souhaite un accord fixant le cadre conventionnel au niveau du Groupe. Elle souhaite harmoniser les pratiques de temps de travail, principalement pour les ingénieurs et cadres, et proposer aux salarié-e-s plus de flexibilité. Pour la CGT, en fonction des retours que vous nous avez faits suite à notre consultation (<https://coord.cgtthales.fr/2019/04/sondage-cgt-temps-de-travail/>) nous avons précisé qu'il faut :

- **prévoir un cadre conventionnel**, avec des seuils mini ou maxi non dérogeables (comme par exemple un quota d'heures supplémentaires maximum dans le Groupe) pour les mensuels afin d'éviter des dérives.
- **prévoir pour les ingénieurs et cadres** au choix : le forfait-jours, le forfait annuel en heure ou l'horaire légal mensuel
- **définir clairement le contrôle du temps de travail** individuel et collectif (y compris pour les salariés au forfait), de la charge de travail,, en les liant à l'emploi pour en vérifier l'adéquation et enclencher des plans d'embauche si nécessaire

AUTRES NÉGOS EN COURS

Actuellement 2 négociations ont lieu au niveau du Groupe Thales, l'une porte sur les **conditions de déplacement** et l'autre sur le **temps de travail**. Les 4 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe dont la CGT y participent.

■ Négo sur les conditions de déplacement

: L'accord négocié serait un accord Groupe France applicable à tous les salarié-e-s du Groupe. Plusieurs demandes des organisations syndicales restent encore actuellement en attente de réponse. Cela concerne notamment la question des expatrié-e-s (partage, règles, quelle population et situation, définition, les pays, la santé...), ainsi qu'un état des lieux complet de la situation actuelle sur les déplacements (déplacement France/monde, durée, condition, récurrence, nombre...).

La direction a présenté un premier projet d'accord, qui est une **version très minimaliste de la prise en compte des contraintes et conditions d'indemnisation des déplacements**, souvent d'ailleurs en dessous de ce qui se pratique actuellement.

Plusieurs points de ce projet posent problèmes, comme par exemple le fait que les déplacements en dessous de 100km aller-retour ne soient pas pris en compte, ou encore qu'au delà de 6 mois de mission, le déplacement se transforme en détachement, mais sans en préciser les conditions.

De plus **ce projet d'accord n'inclut pas différents sujets comme l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle**, la responsabilité sociétale du Groupe ou encore les impacts environnementaux. Pour l'instant, la direction se refuse à traiter de la politique voyage du Groupe, qui pourtant est fondamentale et indissociable de cet accord. Nous le voyons actuellement avec le tour de vis majeur imposé partout sur les conditions de déplacements, qui non seulement impactent les conditions de travail mais sont aussi nuisibles à la qualité de travail et à l'activité, tant les contraintes imposées sont im-



ACTUALITÉS DE LA SOCIÉTÉ AVS

NÉGOCIATION AVS : ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Il existe dans AVS une grande disparité concernant la subvention liée aux Activités Sociales et Culturelles née de l'histoire économique, industrielle et aussi syndicale de chaque établissement et Business Line. Certains CE d'établissement gèrent directement la **Restauration Collective (RC)** quand la plupart délèguent cette prérogative CE aux directions. Certains CE délèguent à la direction certaines prestations telles que la conciergerie ou des lignes de bus. La première difficulté à lever c'était de faire le recensement de toutes ces prestations pour avoir une base de comparaison entre établissements. Voici la synthèse pour 2018 :

	BORD	BREL	CSC	TOUL	VALEN	VEND	CERGY	LCD	RAD	THON	VELIZY
Taux officiel ASC	2,70%	5,00% (1)	3,55%	3,55%	2,61%	3,00%	1,60%	1,10%	1,30%	1,30%	1,30%
Subvention totale ASC	2,35M€	0,65M€	0,74M€	2,28M€	0,91M€	0,66M€	0,45M€	0,05M€	0,13M€	0,23M€	0,62M€
RC financée CE	0€	119K€	80K€	200K€	118K€	105K€	0€	0€	0€	0€	0€
RC financée direction	652K€	0€	104K€	231K€	0€	0€	228K€	40K€	110K€	188K€	533K€
Autres subventions	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	107K€ (2)	0€	522K€ (3)
Taux recalculé hors RC et LR12	2,81%	3,50%	3,24%	3,33%	2,34%	2,63%	1,68%	1,11%	2,48%	1,61%	2,37%

(1) Calculée sur la masse salariale nette au lieu de la masse salariale brute

(2) Arbre de Noël, reversement au CE par la direction d'une subvention liée à l'arrêt une ligne de bus depuis 2018 !

(3) Reversement au CE par la direction d'une subvention liée à l'arrêt de certaines lignes de bus, crédit d'heures pour le fonctionnement des sections, etc. Ne comprend pas le maintien pour 550K€ d'autres lignes de bus

CADRE LÉGAL DES ASC

■ Si la subvention pour le fonctionnement du CSE est fixée par la loi à 0,1% de la masse salariale, **la subvention pour les ASC relève d'un accord d'entreprise** - la loi ne prévoyant même pas de seuil.

■ **La subvention est calculée sur la masse salariale globale de l'entreprise** puis ventilée sur les différents établissements selon des clés de répartition fixées par accord.

■ Avant Macron, le mode de calcul de la subvention ne pouvait donner un montant inférieur à celui versé à la meilleure des 3 dernières années. Aujourd'hui c'est l'année N-1. **Autrement dit, toute modification du calcul des ASC impliquant une baisse de dotation, se répercutera rapidement sur la subvention au lieu d'être lissée sur 3 ans.**

■ **Toute subvention versée par l'employeur destinée à financer les activités sociales et culturelles des salarié-e-s** comme les loisirs et le sport, l'amélioration des conditions de vie des salarié-e-s dans l'entreprise pour leur confort et leur bien-être et la promotion du service de santé au travail, relève des prérogatives du CSE. A ce titre, la subvention versée pour les bus ou la restauration par exemple peuvent à tout moment revenir au CSE (voir Moirans RAD et Vélizy).

La négociation a débuté le 29 mai 2019 et achoppe aujourd'hui sur la vitesse de ralliement des taux établissements vers le taux fixe société (2,75% après **une rallonge globale direction de 270K€**). Quelque soit le scénario envisagé, l'enveloppe constante de 2,75% aboutira inévitablement à une **diminution des subventions des établissements les mieux dotés** au profit des autres établissements. Un taux fixe société aligné sur 3,50% aurait réglé le problème mais la direction le refuse catégoriquement. Pour la CGT, **si la direction maintenait son refus**, la vitesse de convergence vers 2,75% doit être suffisamment lente pour donner le temps aux établissements de préparer leurs budgets futurs à cette baisse de dotation. A suivre ...

VOS CONTACTS LOCAUX

Laurent Gaborit (DMS) :
laurent.gaborit@fr.thalesgroup.com

NÉGOS AVS À VENIR

Travail atypique, Gestion Active de l'Emploi (GAE) pour la BL MIS, Temps de travail en lien avec la négo groupe.

- Actualité AVS : <http://tav.cgthales.fr/>
- Vos accords Thales : <http://coord.cgthales.fr/>
- Les dispositions sociales Thales : <http://www.thadis.com>
- L'Imagerie Médicale Thales : <http://imageriedavenir.fr/>
- La référence syndicale des ICT : www.ugict.cgt.fr
- Vos Délégué-e-s Syndicaux Centraux : Sylvie Borrell (Valence), Pascal Delouche (Moirans), Dominique Ferrachat (Toulouse), Nicolas Michel (CSC), Pierre-Franck Miré (Vélizy)



 **facebook.com/UGICT**