

SOCLE SOCIAL AVS : AU PIED DU MUR !

Fin juin 2021, suite à une plainte de la CFDT AVS, **le tribunal judiciaire de Bordeaux invalidait** de fait le dernier **accord société** signé entre la direction d'AVS, la CFE/CGC et la CGT qui permettait de «geler» le socle social le temps de poursuivre des négociations jusqu'à fin 2022. Le tribunal en premier appel ordonne donc à la direction d'AVS d'appliquer sous trois mois (à partir de la notification par la CFDT) le statut social de la société absorbante ex TAV à l'ensemble des établissements d'AVS. **Ce jugement est assorti de pénalités financières si ce délai n'était pas respecté.**

Quelle est l'origine de cette décision de justice

Le 1er janvier 2018, la société TAV (3759 CDI actifs) absorbait et fusionnait avec les sociétés TED (1321 CDI actifs), TTS (378 CDI actifs) et TLCD (100 CDI actifs) pour donner naissance à une nouvelle société TAVS dont le siège social est à Bordeaux. La société TAVS passait donc à **11 établissements** pour **5558 CDI actifs**. Dans le groupe aucune autre société issue de fusion/absorption en 2017 n'avait ces dimensions en termes d'effectifs et de nombre d'établissements.

La direction et les Organisations Syndicales représentatives CGT, CFDT et CFE/CGC dans TAVS avaient légalement **15 mois** (période dite de transition) **pour négocier un socle social commun** à l'ensemble des salarié-e-s de la nouvelle société. Cette période de transition ayant été par la suite reconduite par accord majoritaire des OS représentatives.

La direction d'AVS et les OS représentatives se sont donc attelées à la renégociation d'accords en vue d'harmonisation du socle social AVS : astreinte (signé par tous sauf CFE), télétravail (signé par tous), travail les jours habituellement non travaillés (signé par tous sauf CFE), prime variable collective (signé par tous), œuvres sociales (signé par tous).

Il restait à traiter l'harmonisation des accords liés au temps de travail au sens large : travail en équipe, temps de travail des mensuels et Ingénieurs et Cadre, temps partiel/choisi, horaires variables et horaires individualisés, etc. Une thématique compliquée par la grande hétérogénéité des accords ex-sociétés et établissements. Au moment de la décision de justice,

nous avons repris les négociations sur le travail atypique.

Le délai ayant été dépassé, la CFDT a porté plainte au tribunal judiciaire de Bordeaux. Nous ne commenterons pas les motivations de la CFDT AVS.

Quelle a été la stratégie de la CGT AVS durant la période dite de transition

Nous avons estimé en 2018, que la direction aurait rapidement dénoncé le temps de travail ex TAV pour étendre le forfait à 210 jours à tout AVS au prétexte notamment des difficultés dans certains établissements.

C'est pourquoi nous souhaitons nous donner du temps pour concentrer nos efforts sur la renégociation des accords dans l'optique d'ajuster ces accords à minima au meilleur de l'existant, et à maxima d'améliorer l'existant. Tous les accords négociés et signés depuis ont suivi ce principe.

Pour ce faire, plusieurs accords consécutifs en parallèle ont été signés permettant de prolonger la **période de transition** durant laquelle les accords des ex-sociétés perduraient.



Ces accords comportaient des contreparties demandées par la CGT : moyens pérennes pour les OS compte-tenu de l'effectif et du nombre d'établissements importants d'AVS, garantie de négocier un accord sur l'**évolution**

de carrières de la catégorie technicienne, garantie d'une **expertise indépendante sur l'égalité professionnelle Femme/Homme sur une période de 10 ans** en focalisant sur la progression de carrière, ...

Quelles pourraient être les conséquences concrètes de l'application de cette décision de justice dans les quelques mois à venir

Pour les forfait-jour, le temps de travail devra être porté à 206 jours dans tous les établissements d'AVS au lieu de 210 jours dans les ex-sociétés TED TTS TLCD

Pour les mensuels, le temps de travail de référence doit être porté à 34,65 heures au lieu de 35h dans les ex-sociétés TED TTS TLCD avec un impact sur les

JRTT générés (37,84h pour la référence hebdomadaire à ex-TAV contre 38h30 à ex-TED par exemple).

Pour le travail en équipe, l'accord ex-TAV s'appliquera en lieu et place des accords ex-sociétés avec un impact sur certains droits puisque l'accord TAV ne comporte qu'une prime d'équipe proratisée au temps de présence et une indemnité transport plafonnée à 60km par jour. Pour exemple, à LCD, Thonon et RAD Moirans, la prime d'équipe est maintenue en cas d'arrêt maladie. A Vélizy, la prime de transport n'est pas plafonnée. Pour ex-TED, les heures effectuées en équipe en dehors de la plage de l'horaire variable sont majorées de 12,5% voire 25%.

Le temps choisi d'ex-TAV remplacera le temps partiel dans les ex-sociétés.

Les plages de l'horaire variable d'ex-TAV s'appliqueront à tous les établissements.

Les horaires individualisés en vigueur dans les ex-sociétés et qui n'existent pas dans ex-TAV pourraient disparaître, et pour les autres horaires, ce sont les accords ex-TAV qui s'appliqueront.

Il y aura donc des gagnant-e-s et des perdant-e-s. Ce qui est contraire à l'esprit qui nous a toujours animé dans la renégociation des accords avec la recherche d'une harmonisation par le haut !

Quelle sera la réaction de la direction d'AVS

La direction d'AVS a déjà prévenu que si nous ne trouvons pas un accord permettant de figer les accords existants le temps de négocier l'harmonisation du temps de travail, **elle dénoncerait l'accord ex-TAV.** C'est ce qui s'est passé à DMS : les accords de la société ex TSA (société absorbante) ont été mis en application dans DMS et dénoncés 3 mois plus tard par la direction – dans un contexte bien plus homogène qu'à AVS.

Autre menace brandie par la direction, l'application du **forfait à 206 jours s'accompagnerait d'une baisse de salaire** pour les IC en forfait à 210 jours. Néanmoins, la nouvelle convention 206 jours nécessite l'accord du ou de la salariée. Que se passera-t'il en cas de refus de signer ? Pour l'heure difficile d'être

affirmatif mais **nous pensons que c'est le statut des mensuels AVS qui s'appliquerait** dans ce cas. La direction parle de son côté de la stricte application de la convention collective de la métallurgie des mensuels.

Quelle est la position actuelle de la CGT AVS

Jusqu'à présent nous avons une position relativement pragmatique avec un certain succès puisqu'aucun des accords d'harmonisation signés ne comportait de recul social, bien au contraire.

Mais le cynisme de la direction notamment lors des NAO 2021 avec ce 0% d'augmentation initial et un pitoyable 0,5% global à l'arrivée, la multiplication des plans de destructions d'emploi dans l'avionique et dans MIS, la dégradation du dialogue social un peu partout et en particulier à Thonon malgré nos interventions répétées et non suivies d'effet, l'autoritarisme grandissant des directions, les tentatives de contourner certains accords (Sierra en particulier), la reprise des négociations à **minima** sur les horaires atypiques **nous amènent aujourd'hui à durcir le ton.**

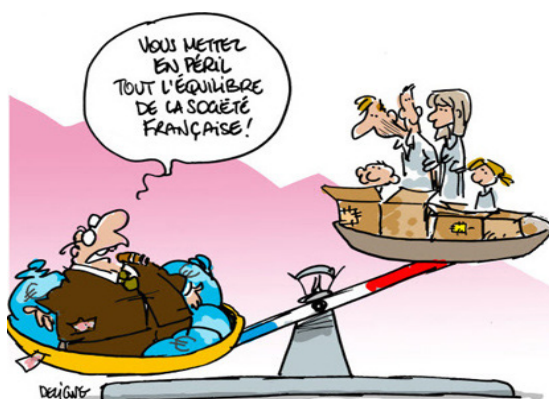
Élément supplémentaire, la crise COVID a mis en avant le bilan positif (partagé par les OS et la direction d'AVS) de la réduction ponctuelle du temps de travail sans diminution de salaire dans certains établissements d'AVS. La réduction du temps de travail devra donc être une

priorité pour la santé des salarié-e-s et la préservation de nos emplois.

La CGT AVS a déjà signifié à la direction qu'elle ne s'inscrirait pas dans des négociations qui ne soient pas élargies à toutes les OS représentatives d'AVS et qu'elle ne ferait pas non plus appel de la décision de justice comme le souhaitait la direction.

Comme préalable à la signature d'un accord pour prolonger les accords existants, nous demanderons des garanties écrites sur le futur socle social AVS : celui-ci ne doit en aucun cas se traduire par la moindre perte des droits sociaux antérieurs ! **L'harmonisation du socle social doit se faire par le haut !**

Nous appelons l'ensemble du collectif de travail à se tenir prêt à se lever pour défendre ses droits et acquis, et pour en conquérir de nouveaux !



VOS CONTACTS LOCAUX

- Actualité AVS : <http://tav.cgtthales.fr/>
- Actualité Thales : <http://coord.cgtthales.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 : Pascal Delouche (Moirans), Dominique Ferrachat (Toulouse), Nicolas Michel (CSC), Pierre-Franck Miré (Vélizy), Guillaume Smietanski (Valence)



facebook.com/UGICT