

Vélizy, le 23 février 2017

L'EMPLOI, UN ENJEU DE SOCIÉTÉ BIEN TROP IMPORTANT POUR ÊTRE LAISSÉ AUX MAINS DES DIRECTIONS :

Les syndicats CGT ont décidé, à une large majorité, d'engager la signature de leur organisation sur l'accord Groupe sur l'évolution de la croissance et l'emploi.

Pour la CGT, cet accord n'est pas un traité de paix sociale, et l'engagement de la direction, de présenter à l'échéance un solde net positif d'effectifs de 2,7 %, soit plus de 1 000 emplois, ne fait pas oublier la déclaration en Comité Européen du PDG, M. Caine, que « vu de sa fenêtre, l'emploi n'est pas un objectif en soi ». Mais pour la CGT, lorsque la société française est ravagée par les politiques d'austérité et de destruction des services publics, l'emploi de qualité est un objectif primordial. Et l'existence même de cet accord l'affirme, l'entreprise a besoin de salariés pour réaliser le travail !!



La politique de l'emploi et la structure des qualifications ne se régleront pas, à froid, autour de la table de négociation. La direction entend garder jalousement sa prérogative de sélection à l'embauche et la définition des besoins, dixit M. Tournadre, DRH Groupe. **Pour la CGT, ces trois années sont à mettre à profit pour construire avec les salariés l'emploi de qualité que mérite le Groupe Thales.** Les syndicats CGT s'emploieront à mettre les instances (CE, CCE, ...) au service de la lutte pour l'emploi. Ils solliciteront les salariés pour concrétiser l'engagement de création d'emplois au niveau nécessaire pour réaliser l'activité, dans la sérénité, et construire une croissance pérenne et viable. **Cet accord a le mérite de remettre la question de l'emploi au centre du débat.**

POURQUOI CET ACCORD ?

La gestion des affaires et des projets sur le mode « stop and go », calée sur des priorités de génération de cash prenant l'ascendant sur les réalités techniques et les exigences de bonne gestion industrielle, a conduit à négliger la réalisation d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, qui aboutit aujourd'hui à l'impossibilité de réaliser le carnet de commandes avec la structure d'emploi actuelle.

C'est pourquoi la CGT, soucieuse d'assurer l'avenir des emplois du Groupe et la maîtrise des technologies associées, et consciente de la nécessité de disposer de la capacité permettant de réaliser l'activité en carnet, consent à un recours transitoire à des modalités d'organisation et de temps de travail atypiques

Pour la CGT, cette démarche de responsabilité doit s'accompagner, dans chaque entité, de plans d'embauches. Ceux-ci doivent permettre, à un horizon de trois années, la construction d'organisations du travail partagées et l'établissement de conditions de travail assurant la sérénité nécessaire à l'accomplissement des salariés dans leurs métiers et à la pérennité des activités du Groupe.

Cela entraînera une exigence forte d'implication des organisations syndicales mais aussi des directions locales dans la négociation et la mise en œuvre d'accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui permettront, au plus près du terrain, d'engager les moyens nécessaires tant en formation qu'en embauches afin d'assurer le besoin en terme de volume d'emplois et de structure de qualification !!

Il sera aussi nécessaire que tous les salariés du Groupe s'emparent collectivement de cet accord afin de refuser l'individualisation des conditions de travail et de rester vigilants sur les dérives possibles concernant la mise en place d'organisations du travail atypiques et l'allongement de la durée des forfaits-jours.

UNE PARTIE DE PROGRES SOCIAL ...

La CGT lors de cette négociation a obtenu des avancées sociales conséquentes et pérennes :

- Les dons de jours de repos : Ce dispositif permet aux salariés de donner des jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Thales abondera d'une demi-journée par journée donnée. De plus, un contrôle social est instauré, les délégués du personnel ainsi que la commission de contrôle et de suivi de cet accord auront la possibilité de contrôler chaque année le nombre de jours donné et utilisé.
- La généralisation de la subrogation : La CGT revendique depuis plusieurs années la mise en place de ce dispositif permettant à tout salarié en arrêt maladie d'avoir un maintien du salaire par l'employeur, qui se charge ensuite de se faire rembourser par la CPAM.
- Le complément au congé de présence parentale : Revendication de la CGT, cette mesure permettra aux parents dont l'enfant est atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté, de pouvoir prendre un congé de présence parentale. La différence de salaire entre l'allocation journalière de présence parentale et le salaire brut de base sera compensée par Thales. Cette mesure permettra au parent de pouvoir accompagner leur enfant sans se rajouter des difficultés financières.
- La pérennisation des temps de compensation obtenue dans le cadre de la pénibilité : L'accord Contrat de Génération prévoyait de reconduire les temps de compensation négociés dans chaque société sur les critères souvent plus favorables que la loi actuelle. Ces mesures négociées dans le cadre d'un accord à durée limitée, faisaient peser la menace, pour tous ceux qui avaient acquis des temps de compensation, de ne pas pouvoir faire valoir leurs droits si jamais ils ne partaient pas à la retraite pendant la durée de l'accord. La CGT a obtenu que le temps acquis soit pérennisé chaque année par la possibilité de placer son temps de compensation sur un CET de fin de carrière. De plus, les critères négociés dans chaque société permettant d'acquérir des temps de compensation sont reconduits pour trois ans. Enfin, dans le cadre de cet accord, la CGT a obtenu des avancées sur l'organisation d'actions de diminution de l'exposition à des facteurs de pénibilité.
- Temps Partiels : La CGT a obtenu que, pour tous les temps partiels, le différentiel de cotisation entre le temps partiel et le temps plein soit pris en charge par Thales, et ce aussi bien pour la part patronale que la part salarié de ces cotisations.
- Dispositifs de l'accord Contrat de Génération : ces dispositifs, tels que le temps partiel seniors, la formation de préparation à la retraite, le dispositif « Pass'compétences » ou les engagements en faveur des jeunes et de l'alternance ont été prolongés de 3 ans.

MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS GROUPE :

Deux possibilités sont créées par cet accord :

- Celle d'épargner du temps avant 48 ans pour un projet personnel : dans ce cas, Thales abondera de 20% le temps épargné pour le salarié. De plus, 10% d'abondement seront placés par Thales sur une réserve solidaire qui sera utilisée lors d'éventuelles baisses d'activité conjoncturelles.
- Pour les salariés de plus de 48 ans, celle d'alimenter un CET de fin de carrière abondé à 40%, qui permettra de se construire une pré-retraite. Dans ce cas le cumul avec le temps partiel seniors sera possible.

INTERRESSEMENT MUTUALISE AU NIVEAU DU GROUPE :

La CGT reste opposée, sur le fond, aux accords d'intéressement car ceux-ci incitent notamment à modérer les politiques salariales. En effet, ces accords, basés sur le résultat opérationnel courant (ROC), demandent à diminuer la masse salariale pour augmenter le ROC et ainsi maximiser le montant de l'intéressement versé. Ainsi, ce que gagnent les salariés d'un côté, de manière aléatoire et ponctuelle, ils le perdent de l'autre sur leur salaire qui lui est non-aléatoire et pérenne.

Par contre, le principe de mutualisation de l'intéressement, proposé ici, va dans un sens plus solidaire de partage des richesses créées par et pour tous les salariés du Groupe. De plus, le plancher et le plafond sur le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'intéressement vont vers une répartition plus égalitaire que de nombreux accords d'intéressement existants actuellement.