

ACCORD GROUPE CROISSANCE ET EMPLOI

LES DISPOSITIONS SOCIALES

Vélizy, le 11 avril 2017

LA CGT LORS DE CETTE NEGOCIATION A OBTENU DES AVANCEES SOCIALES CONSEQUENTES ET PERENNES

DON DE JOURS DE REPOS (Article 1.1) :

Principe :

Thales abondera d'une demi-journée chaque fois qu'un salarié donnera des jours de RTT à un de ses collègues dont un enfant est gravement malade.

Cette mesure est étendue aux salariés dont le conjoint est gravement malade.

Eclairage CGT :

La CGT a obtenu un contrôle social sur le nombre de jours donné et utilisé, via les délégués du personnel.

La CGT milite pour que ce mécanisme de charité se transforme en véritable solidarité nationale, notamment en améliorant notre système de protection sociale.

GENERALISATION DE LA SUBROGATION (Article 1.2) :

Principe :

Ce dispositif permet 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.

Eclairage CGT :

La CGT revendique depuis plusieurs années la mise en place de ce dispositif qui permet aux salariés de ne pas cumuler soucis administratifs et maladie.



www.thadis.com

La référence pour connaître vos droits dans Thales



COMPLEMENT AU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

(Article 1.3) :

Principe :

La loi prévoit un congé de présence parentale pour s'occuper de son enfant atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou gravement accidenté. Le salarié perçoit alors, de la CAF, une allocation journalière de présence parentale mais celle-ci est plafonnée. La différence de salaire entre l'allocation journalière de présence parentale et le salaire brut de base sera compensée par Thales.

Eclairage CGT :

La CGT a obtenu ce complément de salaire permettant aux parents de pouvoir accompagner leur enfant sans se rajouter des difficultés financières, tout comme elle avait obtenu en 2011 puis en 2013 le complément de salaire sur toute la durée du congé de paternité.

PERENISATION DES DEUX JOURS DE FRACTIONNEMENT (Article 2.2) :

Principe :

Les deux jours supplémentaires de fractionnement deviennent un droit pour tous les salariés du Groupe, sans possibilité d'y déroger

Eclairage CGT :

Depuis quelques temps certaines directions locales faisaient pression sur les salariés pour qu'ils renoncent à ces deux jours de substitution aux congés de fractionnement. La CGT a obtenu que cette pression sur les salariés cesse pour que tous les salariés du Groupe soient sur le même pied d'égalité.

TEMPS PARTIELS ET TEMPS REDUITS (Article 2.3 et 2.4) :

Principe :

Les salariés en temps réduit continueront à cotiser pour leur retraite comme s'ils étaient à temps plein. Le différentiel de cotisation entre le temps partiel et le temps plein est pris en charge par Thales, aussi bien pour la part patronale que la part salarié de ces cotisations.

Eclairage CGT :

La CGT a obtenu la préservation des droits futurs pour la retraite des salariés. Cette mesure doit s'appliquer à tous les salariés, y compris ceux qui sont déjà actuellement en temps partiel, mais aussi aux salariés en forfait-jours réduit. C'est une avancée majeure pour tous et en particulier les femmes.

CET Groupe

Une avancée majeure pour tous

Intéressement Groupe

COMPTE EPARGNE TEMPS (Article 1.6 et accord spécifique) :

Principe :

Deux possibilités :

- Le CET individuel : il permet d'épargner du temps pour un projet personnel. Thales abondera de 20% le temps épargné par le salarié s'il est récupéré sous forme de temps. Le temps de travail épargné peut aussi être récupéré en partie sous forme financière.
- Le CET de fin de carrière : Pour les salariés de plus de 48 ans, il permet d'épargner du temps, abondé à 40%, pour se payer un départ anticipé à la retraite.

Eclairage CGT :

Le CET est un outil à double tranchant. Il permet certes une gestion personnelle, sur la base du volontariat, de son temps de travail pour des projets personnels mais le réel volontariat, libre et non faussé, n'existe pas dans l'entreprise. Les pressions, les délais à tenir, la charge de travail importante, peuvent très vite se transformer en véritable contrainte de gestion de ce CET.

La CGT a agi dans ces négociations pour favoriser la récupération du temps épargné sous forme de temps et non pas de compensation financière, afin de préserver la santé de tous les salariés.

Pour ce qui est du CET de fin de carrière, cette mesure permet de se faire financer une partie de son départ anticipé en retraite par la direction, mais de façon individuelle. Il reste que pour la CGT, une vraie pré-retraite, solidaire, ouverte à tous les salariés, est à conquérir dans le Groupe.



INTERESSEMENT MUTUALISE GROUPE (Article 1.5 et accord spécifique) :

Principe :

Comme pour la participation au bénéfice, l'intéressement sera mutualisé au niveau de tout le Groupe Thales. Tous les salariés du Groupe auront le même intéressement, avec une part de 50% fonction du salaire et 50% fonction du temps de présence. Le salaire de référence pour le calcul

de l'intéressement sera compris entre un plafond de 3 fois le Plafond annuel de la sécurité sociale et un plancher de 1,4 fois ce même plafond de la sécurité sociale.

Eclairage CGT :

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 donc 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.

Retrouvez cet accord « Evolution de la croissance et de l'emploi », les deux accords sur le CET et sur l'intéressement Groupe, ainsi que tous les accords Groupe, mais aussi notre information et analyse sur notre plateforme CGT du Groupe Thales

www.cgtthales.fr

