

POINT SUR LES NEGOCIATIONS A THALES TELETRAVAIL, CIE, PREVOYANCE

Vélizy, le 18 juin 2015

La CGT Thales vous fait un point régulier sur les négociations Groupe. Depuis le début de l'année, nous avons négocié un accord Cadre sur le Télétravail et l'avenant n°1 à l'accord régissant le Comité Inter Entreprise du Groupe concernant les colonies de vacances des enfants du personnel (CIE).

La CGT, outre le fait qu'elle a signé ces deux accords, a été force de propositions et a ainsi permis de structurer le contenu de ceux-ci.

Nous vous présentons aussi les enjeux d'une négociation qui va rapidement débiter et qui concerne le contrat responsable de Prévoyance Humanis. La loi, issue de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de janvier 2013, nous oblige à renégocier certains points de notre accord. Il est malheureux que certaines organisations syndicales en soient responsables.

1/ TELETRAVAIL

L'accord signé le 24 avril 2015 est à durée déterminée de trois ans. Il est dans la continuité du précédent accord signé en 2013. Il s'agit d'un accord cadre, ce qui signifie que chaque société a l'obligation d'ouvrir des négociations qui vont venir préciser son application. Certaines, telles que Thales Alenia Space (TAS), Thales Communication et Sécurité (TCS) et Thales Avionics (TAV) sont en finalisation de négociation.

Avec l'évolution des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, le « télétravail » est devenu une revendication de nombreux salariés, notamment chez les Ingénieurs et Cadres. Mais, face aux effets de l'intensification du travail, et de son intrusion dans la sphère privée, il est primordial que ce télétravail n'entraîne pas une dégradation du collectif de travail, et ne devienne pas un palliatif aux mauvaises conditions de travail, affranchissant ainsi l'employeur de tout investissement ou action préventive sur le lieu de travail.



C'est pourquoi, la CGT Thales s'est activement engagée dans la négociation pour parvenir à un nouvel accord cadre « équilibré » qui permet à la fois d'avancer dans le domaine du télétravail au sein du Groupe Thales, mais aussi, de suivre ses conséquences d'application sur le terrain afin d'en prévenir au plus tôt les éventuelles dérives.

Par rapport à l'ancien accord cadre de 2013, la CGT s'est principalement attachée :

- à imposer un dialogue social sur le sujet, afin que, dans toutes les filiales de Thales, Direction et Représentants du Personnel puissent débiter ouvertement sur les avantages et difficultés d'une éventuelle mise en œuvre du télétravail.
- à prolonger l'expérimentation sur le sujet afin de permettre une évolution favorable, mais progressive, du nombre de salariés afin d'en maîtriser les conséquences sur le management et sur les relations de travail. (accord d'une durée de 3 ans – deux possibilités – 2 jours par semaine en télétravail et 8 % de l'effectif maximum ou 1 jour et 10 % de l'effectif maximum).
- à améliorer les conditions de mise en œuvre du télétravail, avec notamment la transparence des critères de sélection des salariés candidats au Télétravail.
- à garantir le suivi rapproché (annuel) et le retour d'expérience au niveau de la Commission Centrale.

Pour plus de précisions, reportez-vous à l'accord cadre du Groupe ou à l'accord de votre société s'il existe ou contacter vos représentants du personnel CGT.

2/ CIE

Comité Inter Entreprises Thales et Adhérents (pour les séjours de vacances des enfants du personnel) : la CGT a signé l'avenant à l'accord de fonctionnement et demeurera soucieuse de l'intérêt des salariés.

Les dispositions du protocole de fonctionnement signé en 2008 ne prévoyaient pas la revalorisation annuelle des frais de fonctionnement. Malgré un périmètre élargi, et un nombre d'adhérents plus important, la hausse mécanique du nombre d'enfants envoyés dans les séjours, et les hausses de coûts, creusaient chaque année le déficit, malgré les efforts d'une gestion rigoureuse et sérieuse, reconnue par tous.

A la demande de notre organisation, depuis plusieurs années, puis relayée par les autres organisations syndicales, des discussions ont été ajoutées au calendrier 2015 de négociations sociales et ont permis la construction d'un nouvel avenant qui, finalement, a été signé par tous.

La principale mesure de cet avenant est la revalorisation des frais de fonctionnement et surtout leur indexation annuelle sur le PMSS (plafond mensuel de la Sécurité Sociale). Toutefois, le montant retenu, passant de 29 € à 32 € par salarié, s'il représente une évolution significative et appréciée, ne comble pas l'écart cumulé entre 2009 et 2014 qui aurait nécessité un montant de 34€. De ce fait, et si l'on veut rester à un haut niveau de qualité de nos séjours, il faudra s'attendre, à plus ou moins longue échéance, à de nouvelles discussions pour à nouveau revaloriser le montant alloué par Thales.



Une autre inquiétude plane sur l'avenir du CIE, avec la reprise "forcée" du site vacances familiales d'Arêches à l'ACSF. En dehors de tout débat et de recherche d'une position consensuelle, le syndicat majoritaire à l'ACSF (CFDT) avait décidé que le CIE reprendrait ce centre de vacances, propriété de 7 CE de Thales. Ce qui est aujourd'hui acté malgré notre opposition responsable.

Au regard des travaux d'aménagement et de remises aux normes obligatoires, ce projet, sans aucune rentabilité (comme constaté par la direction Thales lors de la réunion plénière de janvier 2015) va réduire presque de moitié les disponibilités financières du CIE, ce qui va forcément altérer son potentiel d'organisation de séjours, ou conduire à une évolution vers une gestion plus commerciale que sociale.

Il faudra donc être particulièrement vigilant quant aux choix futurs qui seront effectués, afin d'éviter que la réelle "valeur ajoutée" du CIE, cette contribution humaine majeure reconnue depuis plusieurs dizaines d'années, ne disparaissent au profit d'une gestion strictement financière...

Les représentants CGT dans cette structure sociale, importante à nos yeux, vont demeurer des acteurs actifs et porteurs d'une critique constructive au service des salariés, et de leurs enfants.

3/ PREVOYANCE

La loi sur la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel le 16 juin 2013 transcrit l'ANI du 11 janvier 2013. Cet accord a été signé par les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC).

L'un des volets de la loi prévoit la création obligatoire d'une complémentaire santé avec la participation de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, avant le 1^{er} janvier 2016.

Cela peut paraître partir d'une bonne intention bien que cela fragilise encore un peu plus la Sécurité Sociale. Rappelez-vous, la CGT s'est opposée fortement à la loi et pour cause. Après la publication de des décrets, on voit mieux l'étendue des dégâts.

Nos contrats de prévoyance santé HUMANIS (actifs et retraités) vont devoir être revus. Nous allons devoir réduire les remboursements de l'optique et des dépassements d'honoraires pour respecter les clauses d'un contrat responsable, c'est-à-dire avec une taxation réduite à 7%.

Pour conserver le niveau de prestation, nous devons probablement opter pour une sur-complémentaire taxée à 14%. Nos cotisations vont donc augmenter à moins que l'employeur ne finance plus.

La direction organise une réunion le 29 juin prochain pour faire un état des lieux. Des négociations s'ouvriront à la rentrée.