

La CGT Thales a signé l'accord Groupe « pour soutenir l'emploi, l'activité et préparer l'avenir ».

Notre signature a été décidée par les syndiqué.e.s CGT du Groupe après des débats intenses sur le bien-fondé de celle-ci : qu'allait-elle apporter ? Permettrait-elle la défense des salarié.e.s impactés par la sous-activité ? Apporterait-elle du poids pour nous permettre de peser sur les décisions locales ?

A ces questions, et à bien d'autres, nos syndiqué.e.s ont répondu majoritairement OUI. Mais, c'est un oui d'actions et non pas un oui d'approbation et de délégation aux directions de la gestion de cette situation.

Lors de la séance de signature, le vendredi 29 janvier 2021, le représentant CGT Thales a exprimé cette position en présence du PDG de notre Groupe.



UN ACCORD QUI SECURISE LES SALARIE.E.S, PAS TOTALEMENT L'EMPLOI :

Dans cette négociation « express », qui n'a duré que quatre mois, notre délégation a porté un projet industriel qui préparait l'avenir, l'après Covid19, tout en sécurisant les salarié.e.s le temps de la pandémie et de la reprise des activités à un niveau normal.

Notre travail s'est appuyé sur la construction de ce projet réalisé avec nos syndicats locaux, et en particulier ceux de la branche aéronautique, mais aussi avec les salarié.e.s qui ont souhaité s'y investir. **La CGT a été la seule organisation syndicale à porter, tout au long de cette négociation, les questions d'emploi, de relance, de réindustrialisation, de relocalisation et de diversification de nos activités.**



Nous pouvons affirmer que notre démarche a fait bouger les lignes et reculer les projets initiaux de Thales et ceci au bénéfice des salarié.e.s.

Ces avancées sont importantes :

- Pas de PSE (Plan de Suppression d'Emplois) le temps de cet accord.
- Droit de veto sur l'éventualité d'utiliser une Rupture Conventionnelle Collective.
- Transformation d'un chiffrage ferme de suppressions de postes en un estimatif maximum amené à diminuer en fonction de l'évolution de la situation aéronautique et des actions de préparation de l'avenir.
- Possibilité pour les salarié.e.s, via leurs représentant.e.s du personnel au sein des commissions Anticipation-Emploi-Formation, de porter des projets industriels, de relocalisation des activités, de diversification ou encore de choix sur la sous-traitance et de soutien de ceux-ci.

Depuis le début de cette négociation, la CGT conteste la nécessité de supprimer les emplois à Thales. Nos syndicats CGT de l'aéronautique ont fait remonter les dangers d'une contraction de nos capacités qui pèseront sur les possibilités de relance, voire sur la pérennité de certaines sociétés. Nous considérons que Thales, au vu de sa santé économique, peut gérer la situation actuelle sans aucune suppression d'emplois. Tout au long de cette négociation, nous **n'avons eu de cesse d'alerter** (que ce soit l'ensemble des salarié.e.s de notre Groupe mais aussi les pouvoirs publics et les élus politiques), **de contester mais aussi et surtout de proposer des alternatives.**

Pour autant, il faut l'avouer clairement : faute d'un véritable rapport de force et de mobilisations des salarié.e.s pour peser sur cette négociation, notre objectif d'empêcher toute suppression d'emploi n'est pas acquis à ce jour. **Mais rien n'est inéluctable et par conséquent, ce sera dans les entreprises, les établissements, via en particulier les CSEC (Comité Social Economique Central), mais aussi par l'intervention des salarié.e.s, par la lutte si nécessaire, qu'il faudra peser sur les orientations qui seront mises en œuvre localement.**



UNE SIGNATURE POUR FAIRE QUOI ?

Nous signons cet accord dans l'objectif de s'impliquer de manière proactive et positive dans la stratégie de notre entreprise. Il s'agit d'utiliser les outils que nous avons fait inscrire dans cet accord pour construire des alternatives aboutissant à des créations d'emplois. **Notre objectif est aussi d'inscrire les activités de notre Groupe dans la nécessaire transformation de la société, afin de répondre aux enjeux éthiques, environnementaux et sociaux.**



Les enjeux environnementaux :

La CGT s'inscrit pleinement dans l'objectif d'une transition vers l'aviation plus verte et pour cela appelle à des investissements majeurs dans l'avion électrique, l'optimisation des trajectoires et plans de vol, les nouvelles mobilités urbaines, les drones, etc... Nous appelons aussi la direction à investir dans les activités ferroviaires de notre Groupe. **Nous appelons les salarié.e.s à nous faire parvenir leurs projets, leurs informations à ce propos.**

Les enjeux éthiques :

La CGT propose que notre Groupe utilise les technologies développées à des fins militaires dans des applications civiles tels que les dispositifs médicaux. Depuis plus de 9 ans, nous portons le projet de reconstruction d'une filière industrielle des équipements médicaux en France, avec notre Groupe comme fédérateur. La situation actuelle ne nous donne, hélas, pas tort.

Les enjeux sociaux :

La CGT porte l'obtention de nouveaux droits pour les salarié.e.s et leurs représentant.e.s, tels que les droits d'information et d'intervention sur des possibilités de diversification, la stratégie d'approvisionnement ou des droits renforcés concernant la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications. La CGT, avec les salarié.e.s, s'impliquera, partout et avec force pour proposer et imposer des stratégies alternatives à celles de la direction, essentiellement guidée par des considérations financières. **Ce sont par ces luttes du quotidien, de réappropriation de notre outil de travail, que nous pourrons arrêter les conséquences mortifères de la mainmise du capital et de son coût exorbitant sur l'industrie.**



LES PRINCIPES DES MESURES DE L'ACCORD SECURISANT LES SALARIE.E.S :

Même si le principe du volontariat des salarié.e.s est prévu dans cet accord concernant les mesures d'adaptation de l'emploi, notre démarche a été de renforcer la sécurisation des parcours de tous les salarié.e.s. Les mesures principales portent sur :

- **Un dispositif renforcé de mobilité :** Prime à la mobilité, voyage de reconnaissance, indemnité de double résidence temporaire, frais de déménagement, prime d'installation, indemnité d'allongement du temps de trajet, remboursement du coût supplémentaire du transport, avance pour l'achat d'un véhicule, aide au passage du permis de conduire automobile, indemnité pour perte d'emploi du conjoint et aide à la recherche d'un emploi, ...
- **Un dispositif d'accompagnement à la retraite :** Accès à la retraite sans délais, rachat de trimestres, ...
- **Un dispositif de départ anticipé à la retraite :** Il concerne les salarié.e.s pouvant liquider leur retraite à taux plein dans les 24 mois à compter de leur entrée dans le dispositif, celui-ci se faisant avant le 31 décembre 2022. Les salarié.e.s, ainsi dispensés de travailler, recevront une indemnité mensuelle équivalente à 75% de leur salaire brut ainsi qu'une indemnité d'entrée dans le dispositif.
- Des aides à la création ou reprise d'entreprise : Accompagnement par le GERIS, formations, aide financière pouvant aller jusqu'à 55 000€, ...

Vous pouvez retrouver l'intégralité de cet accord, comme tous les accords Groupe d'ailleurs, sur notre site internet : <https://coord.cgthales.fr/accords/>

Pour plus de renseignements sur cet accord, comme sur tout autre sujet, vos représentant.e.s CGT sont présents et disponibles partout. **La CGT Thales appelle chaque salarié.e du Groupe à ne pas rester spectateur.trice, à intervenir, à peser, à être un citoyen.ne à part entière pour construire ensemble les projets alternatifs, créateur d'emplois, et répondant aux enjeux éthiques, environnementaux et sociaux d'aujourd'hui.**