

Plusieurs sujets de négociations sont en cours au niveau du Groupe, se terminant ou commençant. Voici un point de situation à mi-avril 2021.

NEGOCIATIONS « DEPLACEMENTS » :

Cette négociation, commencée il y a presque deux ans maintenant, se termine. Vous pouvez retrouver la dernière version du projet d'accord ici sur notre site internet. Cette accord sera un accord Groupe applicable à tous les salariés, afin d'harmoniser les conditions de déplacements.

Pour autant les choses ne sont pas totalement finalisées.

Du point de vue de la CGT :

La CGT Thales va continuer d'œuvrer à la prise en compte de certains éléments, déjà évoqués tout au long de cette négociation, dont principalement :

- La prise en compte, pour tous les salariés au forfait horaire annuel, des temps de déplacement professionnel. En effet, les salariés soumis à ce forfait comptabilisent leurs heures et donc doivent donc voir leurs temps de trajets comptabilisés aussi.
- La prise en compte des temps de déplacement dès le début du trajet pour les salariés mensuels et ceux au forfait horaire annuel. Le projet d'accord prévoit la prise en compte des temps de déplacement au-delà d'un seuil d'une heure aller/retour. Notre convention collective des mensuels de la région parisienne ne prévoit pas, pour les déplacements supérieurs à 50kms, ce seuil. **Pour la CGT Thales, cet accord ne peut-être en dessous de ce qui est prévu par nos conventions collectives.**
- Le projet d'accord prévoit une majoration du salaire pour les déplacements à l'étranger, de 0 à 35%. Cette majoration est censée tenir compte de plusieurs facteurs : l'éloignement du pays, les conditions climatiques, l'environnement politique et social, le niveau de sécurité et des moyens de communications... Pour l'instant cette majoration débute à partir de 3 jours. Nous demandons qu'elle soit octroyée dès le 1^{er} jour sur place. Enfin nous avons fait remarquer que plusieurs pays, pourtant très éloignés, étaient à 0% de majoration. Certains pays se sont donc vu attribuer 5% de majoration supplémentaire liée à l'éloignement mais il reste encore un certain nombre de pays à 0%.
- Concernant les majorations de salaire liées aux conditions particulières lors des déplacements (travail en hauteur, en sous-sol, conditions climatiques, travaux en avion ou dans des sous-marins, ...), celles-ci seront renvoyées à des négociations locales, par société ou établissement, avec un minimum de majoration de salaire de 10%. Nous avons fait inscrire dans ce projet une phrase indiquant que ces négociations devaient être faites sur la base de l'existant, mais pour l'instant la direction semble « avoir perdu » cette phrase ...
- Le projet d'accord actuel exclus, en très grande partie les I&C III B ou III C sur l'acquisition en autres: De la prime forfaitaire, les déplacements professionnels week-end et jours fériés, la majoration du salaire à raison du pays...sans réellement de justifications...
- Enfin, le dernier point fondamental manquant reste... les remboursements de frais. Ce projet d'accord traite des modalités des déplacements, mais à aucun moment n'indique celles des remboursements de frais...La direction nous indique que ceux-ci sont gérés par « la politique voyage », qui ne fait pas partie pour elle du cadre de cette négociation... Pourtant, comment concevoir un accord gérant les déplacements professionnels sans mentionner les remboursements de frais ? A ce sujet, nous continuons de proposer des simplifications, comme par exemple la prise en charge des factures d'hôtel ou de location de voiture directement par Thales, comme c'est déjà le cas pour les billets de train ou d'avion. A défaut de la mise à disposition d'une carte de crédit société, débitée sur le compte société et non sur le compte personnel des salariés, nous continuons d'insister pour que cet accord prévoie explicitement la possibilité d'avance de frais pour tous les salariés qui les demandent.

NEGOCIATIONS « TEMPS DE TRAVAIL » :

Cette négociation a débuté il y a presque deux ans maintenant aussi, mais n'a jamais réellement avancé. Pour l'instant les réunions de négociations n'ont fait qu'aborder les principes de cette négociation.

Les principes de cette négociation, du point de vue de la direction.

- Un accord pour tous les salariés, mensuels et ingénieurs/cadres.
- Pour les ingénieurs/cadres, volonté de la direction d'aller vers une « homogénéisation du forfait-jours, sachant que dans le Groupe celui-ci va de 206 jours à 217 jours, plus la journée de solidarité. La direction affirme vouloir aussi maintenir le forfait horaire annuel « là où il existe ».
- Pour les mensuels, il s'agit de fixer un cadre général, des bornes et limites et laisser au niveau local l'organisation du temps de travail.
- Traiter la question de la charge de travail
- Pérenniser la souplesse individuelle sur le temps de travail, en partant de ce qui a été introduit par l'accord emploi/croissance.
- Traiter et définir l'autonomie, notamment pour les forfait-jours

Du point de vue de la CGT :

Pour la CGT, le moment est venu d'aller vers une réduction du temps de travail, pour travailler tous et travailler mieux. D'ailleurs non seulement cela permettrait une réelle avancée sociale et sociétale, la création d'emplois, mais c'est aussi le sens de l'histoire. Plusieurs entreprises dans le monde réduisent actuellement le temps de travail. Et contrairement aux idées reçues, elle se rendent compte non seulement de l'intérêt pour les salariés mais aussi pour l'entreprise, d'un point de vue économique. Ainsi des entreprises tel Microsoft au Japon ont testé avec succès cette réduction du temps de travail. L'Espagne lance elle, au niveau national, une expérimentation de réduction du temps de travail à 32H. Mais en France aussi, des entreprises sont passées aux 32H, sans réduction de salaire évidemment, comme la société LDLC, société de matériel informatique.

Par ailleurs, pour la CGT, les éléments fondamentaux de cette négociation sont :

- D'avoir un accord Groupe applicable à tous, même si certains aspects pourraient être laissés à la négociation locale
- Pour les mensuels, nous souhaitons effectivement que cet accord Groupe fixe des principes, des limites strictes applicables à tous les salariés du Groupe, mais que l'organisation précise du temps de travail se voit au niveau local, société mais surtout établissement.
- Pour les ingénieurs/cadres, il est important de bien préciser ce qu'est le forfait-jours, ses modalités et son application, pour éviter les dérives que l'on connaît actuellement. Nous avons aussi demandé à ce que le choix soit possible entre forfait-jours, forfait horaire ou temps de travail légal pour tous les ingénieurs/cadres.
- Pour ce qui est de la charge de travail, c'est un axe fondamental de cet accord. On ne peut pas traiter le temps de travail sans traiter la charge de travail, et sans le faire de façon à la fois collective en premier lieu et individuelle ensuite, pour éviter les stigmatisations individuelles.
- Il doit y avoir aussi un lien entre charge de travail et emploi, l'analyse de la charge de travail collective doit pouvoir amener des besoins de recrutement.
- Pour ce qui est de la souplesse sur le temps de travail, il faut traiter tous les aspects, y compris celui du temps partiel, mais aussi celui du temps de travail sur la durée de la carrière, avec des dispositifs type CET de fin de carrière par exemple, ou de besoins en temps pour les aidants familiaux.

NEGOCIATIONS « CONTROLE SOCIAL DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL THALES » :

Cette négociation ne porte que sur le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire (direction et organisations syndicales) de contrôle sociale du Service de Santé au Travail Thales (SST Thales). Elle ne porte pas sur le service de santé au travail lui-même, sa composition, son fonctionnement, ... qui reste une décision unilatérale de la direction. Le SST Thales a été mis en place en fin 2015, et cette renégociation nous a donné l'occasion de faire un bilan large de son fonctionnement.

Du point de vue de la CGT :

Même si cet accord ne régit pas le fonctionnement de Service de Santé au Travail Thales il nous semble important d'inscrire dans celui-ci quelques éléments sur son fonctionnement et son rôle, issue de notre bilan :

- Renforcer l'indépendance des médecins : La question du rattachement hiérarchique des médecins est un véritable enjeu. Pour la CGT, il serait plus judicieux de ne pas rattacher les médecins à une hiérarchie locale, au niveau de l'établissement, mais plutôt au niveau société ou Groupe. L'éloignement physique du lien hiérarchique permettrait sans doute plus de liberté et d'indépendance pour les médecins.
- Parler de cohérence et non d'homogénéité pour le SST : Ce changement lexical peut sembler anodin mais il traduit en réalité mieux la nécessité de prendre en compte les particularités locales, notamment en fonction des activités réalisées, dans l'approche de prévention et de santé au travail.
- Insister sur l'intervention du SST en terme d'organisations du travail : En effet, notre bilan a révélé que le SST ne pouvait que très peu intervenir sur l'organisation du travail, pourtant facteur fondamental en terme de santé et sécurité des salariés. Comme pour les représentants du personnel, le SST n'est souvent pas mis dans la boucle lors de modifications d'organisations du travail. **Le dernier exemple en date étant la mise en place du « smartworking », qui est pourtant présenté comme facteur de qualité de vie au travail, mais pour lequel ni les organisations syndicales, les représentants du personnel, ni le Service de Santé au Travail n'ont été impliqués avant que celui-ci ne se déploie ! Comment prévenir les risques pour la santé des salariés si on n'implique pas, en phase amont, tous les acteurs de prévention ?**
- La CGT soutien la décision de recruter, au sein de ce SST, des secrétaires médicales, afin de décharger les infirmières et médecins du travail d'une grande partie des tâches administratives et leur permettre de se concentrer davantage sur leur métier, sur les aspects de santé et la proximité avec les salariés. **Nous en avons profité d'ailleurs pour demander à ce que cette démarche soit étendue à toutes les activités du Groupe, et que des assistants et assistantes soient recrutés partout pour inverser la tendance qui consiste à reporter de plus en plus de tâches administratives sur les salariés, ajoutant une charge de travail importante et laissant de moins en moins de temps pour leur réel métier, leur réelle fonction.**

NEGOCIATIONS « RALLIEMENT DIS AUX ACCORDS THALES » :

Cette négociation s'ouvre enfin, deux ans après l'intégration de Gemalto, devenu DIS au sein du groupe Thales. Depuis DIS a rallié plusieurs des accords Thales mais il reste de nombreux points à harmoniser, notamment tout ce qui concerne notre accord Groupe sur les dispositions sociales.

Du point de vue de la CGT :

- Cette négociation doit permettre à tous les salariés du Groupe d'avoir la même base commune concernant les droits individuels prévus par l'accord Groupe sur les dispositions sociales. Les salariés de DIS ne doivent pas perdre, à cette occasion, certains acquis sociaux dont ils bénéficient. Au contraire il s'agit de regarder la possibilité de les étendre à tous. Cela doit être l'occasion d'un progrès social pour tous, ce qui permettra aussi de renforcer l'attractivité du Groupe, puisque la direction se plaint souvent de la difficulté de recruter des « talents » ...
- Cette négociation est aussi l'occasion de pérenniser certaines dispositions, issues d'accords à durée déterminée, comme celles concernant la prise en charge par Thales des cotisations sur une base temps plein pour tous les salariés à temps partiel (permettant de préserver les futurs droits à la retraite), ou encore les dispositions concernant les temps de compensation de la pénibilité.

NEGOCIATIONS « PERECO » :

Cette négociation découle de l'application de la loi PACTE, simplifiant et homogénéisant les produits d'épargne, ainsi que facilitant leurs transferts, ces éléments devenant portables, comme la formation professionnelle, constituant ainsi le contenu du « sac-à-dos » du salarié, en continuant l'individualisation des différents systèmes (retraite, etc.)

La direction ne souhaite pas faire un avenant à l'accord sur le PERCO mais bel et bien intégrer directement dans un nouvel accord à la fois les 4 avenants de l'accord initial et les modifications apportées ici.

Du point de vue de la CGT :

La CGT estime qu'elle ne peut prendre la responsabilité d'inciter les faibles revenus à parier sur le long terme sur un système aléatoire non sécurisé, basé sur une épargne individuelle, au détriment de notre système de retraite solidaire par répartition. Les différentes crises que nous avons vécu et que nous vivons en ce moment, montrent combien il est dangereux de vouloir confier notre protection sociale aux marchés financiers ou les lier aux critères économiques d'un système créant tant d'inégalités.