

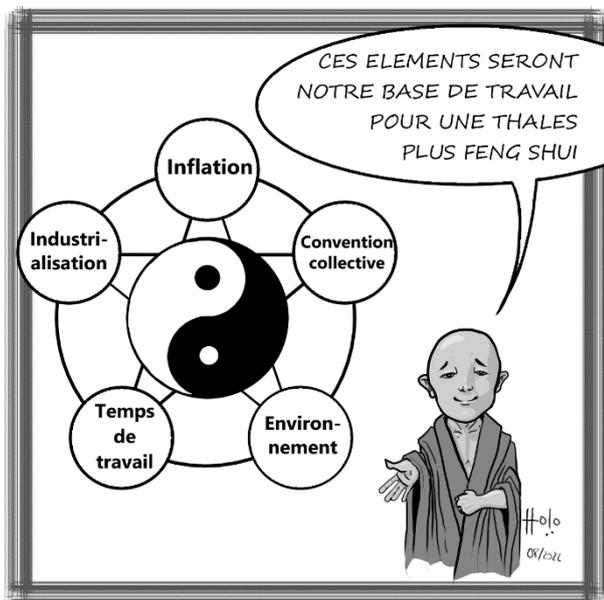
Après un été brûlant, une rentrée sociale chaude ? Pour une entreprise responsable socialement et écologiquement

Courbevoie, le 01 septembre 2022

Le mouvement social sur les salaires de cette année a montré votre ras-le-bol, après des années de régressions sociales, de modération salariale, de détérioration des conditions de travail, de perte de sens du travail et de déstabilisation du modèle social Thales au profit du... PROFIT.

Dans le même temps nous faisons face à une amplification des attaques de la direction qui aujourd'hui souhaite déployer une convention collective nationale régressive, une augmentation du temps de travail à Thales et même une modération salariale dans une période d'inflation historique. Cette politique d'un autre temps va à contre-courant des enjeux actuels et aspirations des salariés et de ceux en devenir.

Cette politique du tout pour le profit dans notre Groupe, qui rappelons-le a comme premier actionnaire l'Etat français, met en lumière la réalité de la politique patronale et gouvernementale, garante d'un vieux monde piloté par le capitalisme financier destructeur pour les hommes et la planète.



Face à cela, un syndicalisme d'accompagnement et de modération des conséquences des régressions sociales n'est plus possible. Nous devons être à l'offensive et force de propositions. C'est pourquoi la CGT Thales vous propose de mettre en place un projet d'entreprise utile et responsable sur le plan social et environnemental. Nous vous l'exposons rapidement dans ce tract sur 5 thématiques : l'inflation et les salaires, la convention collective de la métallurgie, la réindustrialisation, le temps de travail et l'environnement.

Pour cela nous devons tous devenir citoyens dans l'entreprise, nous emparer de ce projet, l'améliorer et le construire ensemble et bien sûr faire en sorte que le mouvement sur les salaires n'ait été que les prémices d'actions fortes afin d'atteindre tous nos objectifs et en premier lieu, la préservation de notre pouvoir d'achat.



TEMPS DE TRAVAIL : TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS OU TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX ?

L'objectif de la direction dans la négociation Groupe est clair : augmenter le temps de travail. Après avoir proposé d'augmenter le temps de travail à 217 jours, elle « fait un geste » pour n'augmenter le forfait-jours de référence « qu'à 215 Jours » pour les ingénieurs et cadres. Afin d'essayer de forcer les organisations syndicales à accepter cette régression sociale, elle utilise de manière cynique un chantage à d'autres dispositions sociales telles que les mesures en faveur des séniors, la prise en charge des cotisations à taux plein pour les salariés à temps partiel, les aides au rachat de trimestres pour la retraite ou encore la reconnaissance de la pénibilité, permettant aux salariés l'ayant subie de partir plus tôt à la retraite.

Notons qu'elle essaye en plus de monter les classes d'âge les unes contre les autres puisqu'elle propose que cette augmentation du temps de travail ne s'applique obligatoirement qu'aux nouveaux embauchés (Environ 20% de la population des salariés du Groupe vont être renouvelés d'ici 2 ans).

Pour la CGT ce double chantage n'est pas acceptable. Il est hors de question de sacrifier les conditions de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie privée de nos enfants pour notre confort ou celui de la génération baby-boom. Il n'est pas acceptable de monter les générations les unes contre les autres !

Au contraire, la CGT propose une réduction du temps de travail avec une modulation individuelle possible au choix du salarié, sans perte de salaire.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre la mise en place d'autres organisations, telles que la semaine de 4 jours par exemple. Dans le même temps nous revendiquons un grand plan d'embauches de jeunes sortant de l'école ou en apprentissage, couplé à la mise en place de tutorat afin que les générations plus anciennes puissent passer leurs savoirs avant de profiter d'un repos bien mérité.

Encore une fois cela est possible, il ne s'agit que de la répartition de la valeur ajoutée entre d'une part le profit des actionnaires et d'autre part l'investissement sur les Hommes/Femmes et donc sur l'avenir.



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE : UNE NEGOCIATION CRUCIALE POUR L'AVENIR DES SALARIES THALES

Une Nouvelle Convention Collective (NCC) de notre branche a été signée le 7 février 2022, par 3 des 4 organisations syndicales représentatives dans la Métallurgie (CFDT, CFE-CGC et FO). La CGT, après avoir consulté les salariés, a décidé de ne pas signer cet accord, estimant qu'il allait entraîner une régression sociale massive pour les 1,5 millions de salariés de notre branche.

Cette nouvelle convention collective doit s'appliquer au 1^{er} janvier 2023 pour la partie Santé et Prévoyance, et au 1^{er} janvier 2024 pour tous les autres aspects, notamment tous les droits individuels mais aussi tout ce qui touche aux classifications et salaires.

Une négociation au niveau du Groupe vient de s'ouvrir pour définir comment cette NCC va s'appliquer dans Thales. **Notre responsabilité est grande, car le résultat de cette négociation va conditionner la majeure partie des droits des salariés des générations à venir.** Rappelons que le droit social dans Thales, contenu dans nos accords, repose partiellement sur le dispositif conventionnel actuel. Il s'est aussi construit au fil des ans, et souvent par la lutte des travailleurs du Groupe, et va bien au-delà du droit de la branche. Par conséquent, nous n'accepterons pas une négociation qui n'a que l'ambition du simple déploiement de la NCC.

La CGT entre dans cette négociation avec l'ambition d'améliorer le droit social des salariés de Thales et que celui-ci soit une base pour les salariés des entreprises sous-traitantes. Nous demandons que des accords spécifiques soient négociés. Sans être exhaustifs, voici quelques repères revendicatifs CGT Thales :

Sur les classifications :

- La reconnaissance de tous les diplômes ;
- La garantie salariale en cas de changement de poste de travail ;
- Une évolution minimale et automatique de carrière ;
- La garantie qu'il n'y aura pas de plafond de verre en matière d'évolution salariale pour une personne ne changeant pas de poste de travail.

Concernant la prévoyance :

- Garder les prestations au moins au niveau actuel. Nos réserves sont importantes et nous pouvons absorber sans problème l'évolution des cotisations.
- Conserver des droits identiques pour toutes et tous. La NCC fait une différence sur les droits des salariés en fonction de leur « statut ». C'est une mesure inique totalement opposée à ce qui a été construit dans le Groupe, où tous les salariés, qu'ils soient ouvriers, administratifs, techniciens ou ingénieurs et cadres, ont des droits identiques.

Concernant la maladie, la NCC a supprimé un article important de l'ancienne Convention Collective, qui empêchait un employeur de licencier un salarié en arrêt maladie tant qu'il était indemnisé partiellement par l'entreprise (donc jusqu'à un an, suivant l'ancienneté). Cet article a été simplement remplacé par une majoration de l'indemnité de licenciement, autorisant le licenciement d'un salarié en arrêt maladie. **C'est totalement inacceptable et nous demandons par conséquent que ce choix, cette sécurisation pour les personnes en situation de fragilité, demeure dans notre Groupe.**

ENVIRONNEMENT : THALES DOIT S'INVESTIR AU-DELA DES EFFETS D'ANNONCE



Thales pratique largement le « greenwashing » mais, au-delà de la communication et du marketing vert, quelles sont les actions réelles du Groupe pour diminuer son impact environnemental, ou mieux, pour avoir un impact environnemental positif, pour réorienter sa politique d'approvisionnement afin de diminuer l'impact carbone des transports, pour développer des produits respectueux de l'environnement ou développer des lignes de produits pour aider à observer l'impact du changement climatique ou s'adapter au changement climatique ?

Afin de rendre les salariés acteurs de la transition écologique, la CGT Thales demande la création dans tous les établissements de toutes les sociétés Thales, d'une commission environnementale dont les missions seront de :

- Contrôler les établissements sur le suivi des objectifs fixés,
- S'assurer que les moyens nécessaires ont été mis en place pour atteindre ces objectifs,
- Contrôler l'adéquation de la stratégie bas-carbone proposée à la trajectoire de neutralité carbone d'ici 2050,
- Orienter les stratégies de transition de la direction de façon écologique et sociale,
- Proposer elle-même des stratégies de transition,
- Poser des véto sur les projets qui ne seraient pas compatibles avec une trajectoire limitée à +1,5°C,
- Poser des Dangers Graves et Imminents sur les problématiques environnementales.

En parallèle la CGT a pris contact avec des organisations telles que l'ONF et les Pompiers afin d'identifier avec elles et les salariés les technologies qui pourraient leur être utiles dans leur lutte pour la préservation des forêts, démarche dont la justification est évidemment accentuée par les graves incendies de cet été sur notre territoire.

Cela nécessitera des décisions stratégiques et des investissements qui ne se feront pas sans l'intervention des salariés !



INFLATION, SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT



ET JE NE VOUS PARLE PAS DU COUT ET DES HEURES DE SALLE DE MUSCU POUR Y ARRIVER !

Conséquences de la crise Covid 19, guerre en Ukraine, tensions géopolitiques, changements climatiques mais aussi spéculation font exploser les prix. L'inflation atteint plus de 6% au mois de Juillet et est particulièrement forte sur les produits de première nécessité : +28% sur l'énergie, quasiment 7% sur l'alimentation...

Face à cette situation la CGT a demandé une réouverture exceptionnelle des négociations pour obtenir une mesure complémentaire de réévaluation des salaires. La réponse de la direction est nette et précise : c'est une fin de non-recevoir. Le Groupe, là encore, privilégie ses profits au maintien du pouvoir d'achat de ses salariés.

Les crises qui engendrent l'inflation, la gourmandise des spéculateurs provoquée par l'organisation dérégulée des marchés et l'indexation absurde du prix de certaines marchandises sur les cours mondiaux font que l'inflation est partie pour durer. Devant ce constat la CGT revendique la remise en place de l'échelle mobile des salaires qui consiste à indexer les salaires sur l'inflation. Cela permettrait de mieux répartir le « poids » de l'inflation aujourd'hui entièrement porté par le citoyen-salarié, que ce soit par la non augmentation de son salaire ou par les aides publiques entièrement financées par ses impôts. Il est temps que ceux qui détiennent le capital partagent le fruit des richesses que nous créons par notre travail...

TOUS ENSEMBLE DEVENONS CITOYENS DANS L'ENTREPRISE ET FAISONS EN SORTE QUE THALES DEVIENNE UN ACTEUR ECOLOGIQUEMENT ACTIF ET SOCIALEMENT RESPONSABLE.

La CGT Thales vous appelle aussi à participer à la journée nationale d'actions, de mobilisations et de grèves du 29 septembre 2022 pour les salaires, le temps de travail et les retraites, à l'appel de plusieurs organisations syndicales.

29 SEPTEMBRE 2022
Tou-te-s mobilisé-e-s pour :

- Augmentation des salaires
- SMIC à 2000 €
- 32 heures par semaine
- Retraite à soixante ans
- Égalité femmes/hommes

15 2020 la cgt SYNDICAT

Coordination CGT THALES

La Défense – Immeuble Monge – 22 place des Vosges – 92400 COURBEVOIE