Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel de Thales

Membre de Union Syndicale Solidaires

LA LOI TRAVAIL A L'ŒUVRE POUR LE GROUPE THALES

Coordination SUPPer, le 17 mai 2016

Des négociations dans le secret des cabinets …

Actuellement la négociation des accords suivants se déroulent dans le plus grand silence au niveau de la Direction générale du Groupe Thales :

- un accord "sur l'Evolution de la Croissance et l'Emploi",
- un accord Intéressement (mutualisation des intéressements au niveau Groupe),
- un accord CET.

➔ **Les confédérations qui y participent (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) ne font aucune publication de leur contenu et des évolutions des textes proposés par la Direction.**

Au menu de l'accord Evolution de la Croissance et de l'Emploi, il y a un certain nombre de mesures qui pourraient paraître positives et d'autres qui sont la claire retombée de la Loi Travail : flexibilité, dérégulation des horaires de travail, possibilité de 3 x 8 h, de travail de nuit, de travail le dimanche …

Pour augmenter son salaire, la possibilité de remettre en cause des journées de congés est offerte aux salariés.

La notion de volontariat peut se traduire par la loi de la jungle. Je veux gagner plus, je travaille plus. Si je ne peux travailler plus, mon salaire stagne et je risque de me retrouver en sous charges.

Beaucoup de salariés, jeunes ou séniors, ne se sentent pas concernés par la Loi Travail. Mais les Directions elles, soucieuses de la compétitivité et des bénéfices financiers, regardent tous les avantages que cette Loi pourrait leur procurer.

Le plus étonnant est que ces négociations se font dans le plus grand silence. Où est la démocratie et la prise en compte de l'avis et de la vie des salariés ?

➔ **SUPPer vous dévoile les principaux éléments de ces accords, dont certains sont franchement inquiétants par leur remise en cause d'acquis sociaux et le fait qu'ils vont à l'encontre de la cohésion sociale de l'entreprise.**

1)Volet cohésion sociale

1 .1 Dons de jour de repos

Il s'agit d'aider les salariés dont un enfant est gravement malade, souffre d'un handicap et nécessite une présence soutenue.

Seuls les jours de la 5ème semaine de congés payés, les jours de RTT, de repos, de récupération ainsi que les congés conventionnels sont concernés.

La société procède à l'abondement d'une demi-journée par jour octroyé dans la limite de 20 demi-journées.

Ce don est anonyme, définitif et sans contrepartie.

Commentaire SUPPer : c'est une demande réitérée depuis de nombreuses années.

1 .2 Généralisation de la subrogation

Dans la plupart des sociétés du Groupe, le salarié en arrêt maladie bénéficie du maintien de son salaire (indemnités journalières de Sécurité Sociale et complément entreprise).

Pour éviter que le salarié supporte un différé du fait du temps nécessaire à procéder à l'indemnisation, la subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières en assurant le maintien de salaire de la personne concernée.

Commentaire SUPPer : c'est également une demande réitérée depuis de nombreuses années.

1.3 Accord d'intéressement Résultats Groupe

Comme par le passé avec l'accord Participation mutualisé, la Direction entend mettre en place un accord d'Intéressement généralisé établi sur des objectifs Groupe communs à tous les salariés de toutes les entités, ceci permettant ainsi la mobilité des salariés entre les diverses entités.

⇨ Contrepartie : le cumul de l'Intéressement et de la Participation serait limité à 5% de la rémunération au lieu de 4% actuellement.

Un accord d'Intéressement spécifique sera signé, sans qu'à ce jour il soit possible de savoir si le plafond de 5% de demain sera, en absolu, supérieur au plafond de 4% d'aujourd'hui.

Commentaire SUPPer : vigilance sur les critères d'intéressement et déplafonnement du cumul de la participation et de l'intéressement.

1.4 Instauration d'un Compte Epargne Groupe avec Réserve pour Chômage Partiel

Nouveauté : l'alimentation du CET par un salarié volontaire se traduit par un abondement de son temps de 10% à son bénéfice et de 10% pour une "réserve solidaire" avant 50 ans. Après 50 ans, l'abondement au bénéfice du salarié est de 20% pour le salarié et toujours de 10% pour la "réserve solidaire".

Cette "réserve solidaire", gérée et consolidée au niveau du Groupe, sera suivie par une commission centrale anticipation qui sera consultée lors de son utilisation : une façon d'instituer dans l'accord de la société une réserve pour chômage partiel, alimentée par les volontaires et utilisée en fonction des stratégies du Groupe.

Possibilité de créer un CET sur la base de 10 jours max en début d'année et de le liquider à la fin de l'année.

Le CET est limité à 180 jours.

C'est le travailler plus pour gagner un peu plus sans se soucier de la cohésion sociale.

Commentaire SUPPer : l'abondement doit être aligné sur les accords les plus favorables (50% par exemple pour les CET de fin de carrière).

La réserve solidaire constituée par des volontaires et applicable à tous ? Ceci ne permet plus de recourir au financement à 80% du chômage partiel, compensant les pertes de salaire.

2)Volet Organisation du travail

2.1 Principe général

Thales ne disposant pas de tous les outils pour adapter les effectifs aux charges, la Direction se propose de mettre en cause des éléments de notre convention collective sur les congés : elle veut mettre en place une règle d'application du fractionnement du congé principal !

Commentaire SUPPer : faire confiance à la responsabilité des salariés pour prendre leurs congés dans les périodes prévues par les accords d'entreprise.

2.2 Modalités d'organisation du travail
Différents modes d'organisation (heures décalées, annualisation du temps de travail, ….) sont déjà mis en place dans certaines entités. La Direction envisage d'en généraliser certains sans nous dire lesquelles ni comment.

Commentaire SUPPer : il faut connaître les pratiques avant de dire Amen !

2.3 Organisation du travail pour répondre aux variations de charges

Les types d'organisation envisagés sont très larges :

- travail de nuit, travail posté discontinu (2 x 8 h sans travail de nuit et du samedi dimanche),
- travail posté semi continu (travail en 3 x 8 h avec pour seule interruption le repos hebdomadaire),
- travail en équipe de suppléance (vendredi-samedi-dimanche ou samedi-dimanche-lundi ; relais de l'équipe de semaine pendant son repos hebdomadaire, dans le cadre d'une dérogation autorisée au repos dominicale),
- activité 6 jours sur 7 avec 2 jours de repos consécutif, travail 6 jours sur 7 avec 1 jour de repos consécutif, recours au travail intermittent…

Bien sûr, un dispositif de primes accompagne ces horaires mais au détriment d'une dérégulation totale de l'organisation du travail et d'une remise en cause totale de la qualité de vie au travail…

Commentaire SUPPer : c'est une dérégulation complète mettant en cause la vie de famille et la qualité de vie au travail.

2.4 Modalités de mise en œuvre
Ces modalités ne peuvent excéder 12 mois, renouvelables 1 fois … C'est-à-dire au maximum 24 mois …

Commentaire SUPPer : ce n'est pas une simple péripétie !

2.5 Rétrocession des jours de repos en contrepartie d'un complément de travail
Renoncement à 1 à 3 jours de congé moyennant complément de salaire mensuel d'1/22ème majoré de 10%.

Commentaire SUPPer : au lieu d'augmenter les salaires, la Direction entend jouer le menu à la carte.

2 .6 Conclusion de convention en heures sur une base mensuelle
Disposition réservée aux mensuels, les heures supplémentaires sont majorées de 25%.

Commentaire SUPPer : ceci se fait sur la base de la remise en cause des 35 heures.

2.7 Temps partiel aménagé
Permettant de modifier les horaires avec délai de prévenance non défini.
La Loi Travail prévoit des changements 3 jours à l'avance !

2.8 Temps réduit pour raison familiale
Les interruptions sont d'un minimum d'une semaine.

Commentaire SUPPer : mesure limitée dans le temps (nombre par an).
L'intérêt de certains risque de contraindre d'autres.

2.9 Forfaits jours sur l'année
En juin 2018, un bilan des dispositifs précédents sera effectué dans l'objectif d'envisager leurs extensions aux forfaits jours.

Commentaire SUPPer : dispositif testé sur moins de 2 ans, avec une nouvelle négociation sous la pression pour adapter les mesures les plus perverses.

3)Adaptation de l'Emploi et Croissance

3.1 Favoriser l'entrée des jeunes dans l'entreprise

Le projet d'accord donne un ensemble de mesures dont la plupart sont déjà en application dans l'entreprise.

3.2 Maintien de l'emploi des séniors

L'accord contrat de génération de 2013 est reconduit pour une période de 5 ans pour la partie pénibilité dans les mêmes conditions qu'auparavant : 3 mois de compensation pour 1 an d'activité, puis 3 mois supplémentaires par tranche de 5 ans.
Un élément nouveau cependant : entre 2 tranches de 5 ans, il sera procédé à une interpolation linéaire.

> « *Tout ce qui est fait pour nous, sans nous, est fait contre nous.* »
>
> **Nelson MANDELA**

➔ **SUPPer est un syndicat constructif, favorable à un dialogue social loyal et actif, basé sur le respect et la confiance réciproque, tant au niveau des salariés que de la Direction de l'entreprise**

➔ **SUPPer est un syndicat qui agit en toute liberté en proposant un cadre favorable à la participation de tous.**

Adhérez à SUPPer,
Le Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel de THALES

Le site internet de la coordination THALES : http://www.supper.org