

Mérignac, le 23 novembre 2023

Cette négociation d'un accord Groupe sur le temps de travail (qui n'existait pas jusqu'à présent) a duré plus de 3 ans. Elle s'est faite dans un contexte particulier où la direction du Groupe a utilisé le chantage du maintien des mesures de l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi (Cotisation temps plein pour les temps partiel, aides au rachat de trimestre pour la retraite, pénibilité, ...) pour imposer sa vision idéologique d'augmentation du temps de travail. Le compromis trouvé dans cet accord est le fruit de l'action de toutes les organisations syndicales, et du fait de ne pas avoir cédé trop tôt aux pressions de la direction. Attention, l'accord signé concerne très majoritairement les cadres, l'organisation du temps de travail des mensuels étant négocié au sein de chaque entreprise du groupe.

LES POINTS NEGATIFS DE CET ACCORD :

Trois points négatifs majeurs sont à déplorer dans cet accord :

- **L'instauration d'un forfait-jours de référence à 214 jours (incluant la journée de solidarité).**

Ce nouveau forfait-jours de référence au niveau Groupe sera notamment applicable à tous les nouveaux et nouvelles embauché.es à partir du 1^{er} janvier 2024. Il s'agit de la principale mesure voulue par la direction du Groupe, avec une vision totalement idéologique d'augmentation du temps de travail, à contre-sens total de l'histoire et du progrès social. Il s'agit ici d'une augmentation moyenne de 3 jours de travail par an. Pour les ingénieur.es et cadres actuellement présents aux effectifs, ils et elles pourront rejoindre ce forfait-jours de référence à partir du 1^{er} janvier 2025, avec une adaptation de leur salaire.

- **L'obligation du rattachement à ce nouveaux forfait-jours de référence.**

Tous les salarié.es qui feront une mobilité à partir du 1^{er} janvier 2024 devront rallier ce nouveau-forfait-jours de référence. De plus, certaines mesures prévues dans cet accord Groupe ne seront accessibles qu'aux salarié.es soumis.es à ce forfait-jours de 214 jours. Il s'agit principalement de pouvoir bénéficier d'un forfait-jours réduit (l'équivalent d'un temps partiel) ou de pouvoir moduler chaque année le nombre de jours de son forfait à la hausse ou à la baisse (entre 206 jours et 217 jours, avec un maximum de +4 jours par an).

- **Le verrouillage d'innovation en terme d'organisation du temps de travail.**

Tout au long de cette négociation, nous avons porté la possibilité de négocier de nouvelles organisations du temps de travail, comme par exemple la semaine de 4 jours. Cette organisation spécifique se met en place dans de nombreuses entreprises en France, et le constat est ultra majoritairement positif, tant sur les résultats de l'entreprise que sur la santé des salarié.es. Là encore, la direction a décidé de rester sur une position idéologique en verrouillant l'organisation du temps de travail sur 5 jours, ne laissant aucune place au progrès, à l'innovation sociale.



LES POINTS POSITIFS DE CET ACCORD :

Cet accord Groupe contient de nombreux éléments de protection et de progrès social pour toutes et tous, et notamment la pérennisation des mesures issues de l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi.

- **Les définitions et principes sur la charge de travail :** La définition de la charge de travail inscrite dans cet accord ne parle pas seulement, à notre demande, de la charge prescrite, mais aussi de la charge réelle et de la charge de travail ressentie par chacune et chacun. Il s'agit d'une notion fondamentale. De plus, cette définition prévoit enfin d'inclure dans la charge de travail la formation, le transfert de compétences, les tâches administratives, ainsi que les aléas éventuels sur les projets.

- **La limitation à 10H maximum d'une journée de travail, y compris pour les ingénieur.es et cadres au forfait-jours.** Jusqu'à présent, là encore par idéologie, la direction refusait d'appliquer cette limite de 10h par journée de travail aux salarié.es en forfait-jours, alors qu'il s'agit là d'une mesure élémentaire de protection de la santé.

- **La pérennisation des mesures de l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi.** Parmi toutes les mesures, nous pouvons citer notamment :
 - Les cotisations sur une base temps plein, dont le différentiel est pris en charge par Thales, pour tous les salarié.es à temps partiel (temps partiel, temps partiel seniors, forfait-jours réduit...). Cela permet à toutes et tous de préserver leurs droits pour leur future retraite.
 - L'accueil et le recrutement des alternants, avec un objectif de 5% de l'effectif et un recrutement en CDI.
 - Les mesures pour les seniors, dont le temps partiel seniors à 80% rémunéré à 85%.
 - Les dispositions de trimestres de compensation de la pénibilité.
 - Une aide au rachat de trimestre allant jusqu'à 48 000€ pour les salariés s'engageant à partir à la retraite dans les 24 mois.
 - Le gain, pour une majorité des salarié.es, d'une journée d'ancienneté. Désormais, toutes et tous bénéficieront de 5 jours d'ancienneté dès 2 ans d'ancienneté et à partir de 30 ans.
 - La possibilité pour les ingénieur.es et cadres au forfait-jours de référence de moduler chaque année leur forfait entre 206 et 217 jours, avec un maximum de +4 jours par an, avec une très (trop) légère incitation à la baisse (-0,7% de salaire par jour travaillé en moins, et +0,9% de salaire par jour en plus).
 - La mise en place d'un temps partiel de tutorat, pour les salarié.es partant en retraite dans les 3 ans, avec un temps consacré au transfert des savoir-faire et compétences. Ce temps partiel sera la première année de 80% payé 85%, la deuxième année 60% payé 70% et la troisième année 40% payé 60%.
 - Un dispositif de mécénat de compétence de fin de carrière, permettant aux salarié.es partant en retraite dans les 3 ans, d'être mis à disposition d'associations d'intérêt générale ou d'utilité publique.

► POURQUOI LA CGT THALES SIGNE CET ACCORD ?

L'équilibre global de cet accord est difficile à juger, puisque d'un côté nous avons une régression forte, avec l'augmentation du temps de travail via le nouveau forfait-jours de référence, l'obligation de rejoindre ce nouveau forfait-jours de référence pour certaines mesures ou l'impossibilité d'innover socialement via par exemple la négociation locale autour de la semaine de 4 jours.

Mais de l'autre côté, de nombreuses mesures sont des mesures de protection et de progrès social pour toutes et tous, notamment de nombreuses mesures autour de la retraite.

La CGT Thales avait demandé officiellement à la direction d'avoir tous les moyens pour consulter l'ensemble des salarié.es du Groupe sur un accord aussi engageant. Sans surprise, puisqu'elle bloque toute volonté d'expression libre des salarié.es, la direction du Groupe a refusé notre demande de vous consulter.

Après avoir consulté démocratiquement l'ensemble des syndiqué.es CGT Thales, une légère majorité des syndiqué.es se sont positionné.es pour la signature.



Malgré notre signature de cet accord Groupe, la CGT Thales continuera de se battre pour la réduction du temps de travail, pour la possibilité de négocier de nouvelles organisations du temps de travail comme la semaine de 4 jours, synonyme de progrès social pour toutes et tous.

La CGT Thales campus Bordeaux et ses contacts				
Citadel DMS: CGT THALES DMS Mérignac				
DMS	Aubin	MAHE	06 45 08 60 16	aubin.mahe@fr.thalesgroup.com
	Stéphane	BIEREN	06 42 66 39 23	stephane.bieren@fr.thalesgroup.com
	Laurent	GABORIT	07 85 17 69 31	laurent.gaborit@fr.thalesgroup.com
Citadel AVS: CGT THALES AVS Mérignac				
AVS	Christophe	MENTUY	06 64 92 11 90	christophe.mentuy@fr.thalesgroup.com
	David	TALLET	-	david.tallet@fr.thalesgroup.com