

Actualités Meudon : .....	3
Synopsis / Les premières visites au B4.4 ont eu lieu en CSSCT.....	3
Rémunération.....	4
DIS : Modification part variable.....	4
Thales Groupe : Augmentation décalée en juillet.....	4
Droits individuels.....	5
CET : Prenez les quand vous voulez ! .....	5
Temps partiel.....	5
Covid la suite .....	5
GAE .....	5
Filière aéronautique .....	6
Négo Convention collective Métallurgie : la VCD une porte ouverte par Thales ?.....	7

Au début des années 2010, les compagnies d'électricité européennes engagent un programme de fermeture de centrales en raison du surdimensionnement du parc et des surcapacités de production. De quel type de centrale s'agit-il?

- A charbon ?
- Nucléaire ?
- A gaz ?



### Focus du mois : les questions salariales !

Décalage des augmentations, rémunérations variables,  
19 janvier, journée d'information et de mobilisation !



# Calendrier

	Négo Gr	Dis	Meudon	CSSCT-Meudon
21/01			CSE : évolution organisation finances- présentation des classifications professionnelles- suivi covid-service médical-télétravail-équipe global erp- synapse-indemnité contentieux gip-	
26/01		NAO		
27/01		CSEC		
28/01		Egalite homme		
9/02		NAO		
10/02		Ralliement CET		
16/02				Synapse
23/02		CSEC		
25/02		Ralliement CET		

## ***Vos liens internet***

- ✓ Pour l'information de la CGT Thales, accords Groupe, Convention collective Métallurgie, projets industriels, remboursements: <https://coord.cgthales.fr/>
- ✓ Pour les accords DIS sur le nouvel intranet :  
<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-dis-france/ressources-humaines-dis/les-accords-dentreprise>
- ✓ Pour la communication CGT DIS : [DIS.CGThales.fr](https://dis.cgthales.fr)

## **Vos élu-e-s et mandaté-e-s**

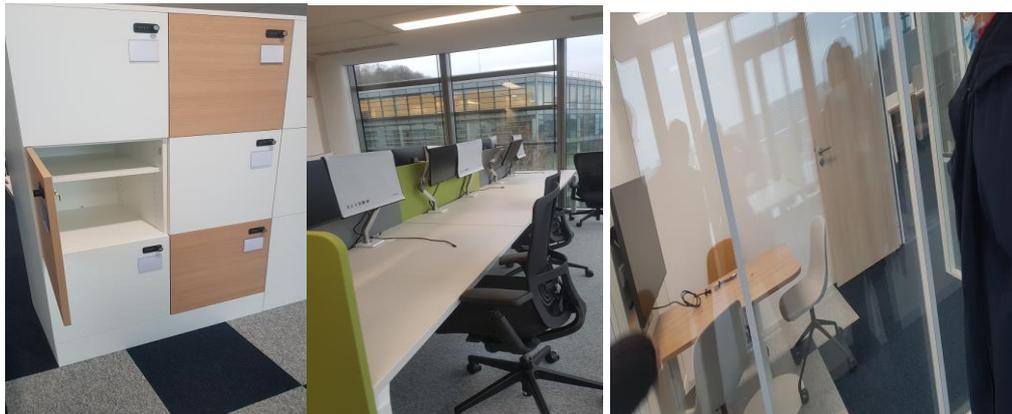
Luc Latrique (élu CSE), Sandrine Paradot (Représentante de Proximité), Laurent Thomas (Représentante de Proximité), Jean Michel Desjardins (élu suppléant CSE), Stephanie Gwizdak (DSC CGT DIS, comité européen)

## Actualités Meudon :

### Synapse / Les premières visites au B4.4 ont eu lieu en CSSCT.



Espace commun, tisannerie et espace "travail autrement" avec chaises hautes et armoires « visiteurs »



- ✓ Casiers individuels
- ✓ Bench de 6
- ✓ Bubble



- ✓ Silent room
- ✓ Espace « rencontre »
- ✓ « espace téléphone »

Notre avis : nous craignons que l'usage de ces lieux sur des open spaces a 160 personnes par étage ne donne raison aux élus et OS qui depuis le début se battent pour que les espaces soient plus grands et que chacun-e puisse garder un espace « propre ». Pour faire bouger les choses en notre faveur nous avons besoin de votre soutien. N'hésitez pas à nous contacter.

## Rémunération

### DIS : Modification part variable

Comme le reste des dispositions, Gemalto « est invité » à rejoindre à plus ou moins long terme le dispositif Thales concernant la part variable du salaire. Nous joignons à cette lettre la présentation de la direction au CSEC. Les grosses différences :

- Des % du fixe allant de 8-10-12%-20%
- en fonction de la classification du poste occupé auquel est attribué un « Niveau de Responsabilité »(NR).
- L'attribution de cette part-variable dépend de critères économiques collectifs pour 60% et de critère personnel basé sur des « objectifs » pour 40%, à partir de cette année. C'était l'inverse jusqu'alors.

#### **L'avis de la CGT :**

-La CGT se bat pour que toute part variable soit réintégrée au salaire sur la base d'une moyenne des rémunérations perçues sur les dernières années. Nous considérons en effet que la part variable du salaire n'est qu'une façon pour la direction de pouvoir rendre précisément la rémunération des salariés variable, en fonction de critère qu'elle maîtrise. Ces dernières années nous avons pu nous rendre compte qu'il s'agissait souvent d'une perte de rémunération. De plus la classification des postes est une porte ouverte au projet d'UIMM (voir chapitre négociation collective que nous reportons dans ce numéro)

-**Vous avez dit harmonisation ??**. Avec nos collègues d'autres syndicats nous avons maintes fois déploré face à la direction le calendrier d'intégration des accords Thales ; privilégiant les accords moins favorables pour les salariés, laissant les plus favorables pour la fin, comme l'harmonisation du temps de travail, la prise en charge des cotisations équivalentes temps plein pour les temps partiels par la direction ou encore la mise en place des heures d'expression collective des salariés.

### Thales Groupe : Augmentation décalée en juillet

Dans sa note de cadrage des négociations salariales, la direction maintient sa volonté de décaler la politique salariale à juillet, sans effet rétroactif. Elle affiche également sa volonté de pérenniser ce décalage.

#### **L'avis de la CGT :**

Nous sommes évidemment en total opposition à ce décalage. C'est grâce au travail des salariés que Thales peut continuer à afficher de confortables marges,

- que ce soit sur les sites de prod en allant travailler alors que de grandes incertitudes planaient sur la sécurité sanitaire des process,
- ou en télétravail lors des confinements dans des conditions parfois très difficile et alors que nous avons été placés en Activité partielle quand souvent la charge est restée la même (AP qui a rapporté 800k€ à DIS, financés par le contribuable nous le rappelons)

Nous avons tous en tête que ce travail a permis de verser une avance sur dividendes de 85 millions d'euros des octobre.

**Dans cette optique, la CGT DIS invite les salarié-e-s à se mobiliser :**

**-A PA et Gemenos, par des débrayages le 19 janvier**

**-A Meudon, nous vous invitons à une heure d'information le 19 janvier à 13h en visio.**



## Droits individuels

### **CET : Prenez les quand vous voulez !**

Comme nous le rappelions dans le précédent numéro, contrairement à une légende urbaine et l'usage imposé par l'outil, l'accord Gemalto ROATT encore en vigueur pour 2 mois stipule bien que vous n'avez pas besoin d'attendre d'avoir éclusé vos congés de l'année pour prendre vos jours sur le CET.

Il stipule également que vous pouvez être abondé en jour à hauteur de 30% si vous posez au moins 15j dans le cadre d'une formation.

Pour poser tout ça, il suffit d'écrire à votre RH.

Pour rappel : Si vous n'avez pas prévu de formation, l'accord Thales qui devrait s'appliquer fin Q1 2021 vous permet un abondement de 20% en jour, à prendre à votre convenance.

### **Temps partiel**

Vous souhaitez passer en temps partiel ? sachez que les accords Gemalto prévoient une compensation financière allant de un demi a plusieurs mois de salaires en fonction de la durée et du % de temps partiel sur lequel vous souhaitez vous engager. N'hésitez pas à consulter l'accord avant de poser votre demande à la RH. Car le template Gemalto de base ne vous engage que sur une année et donc vous n'aurez droit à aucune compensation.

### **Covid la suite**

Sur Meudon, nous restons en télétravail préférentiel. N'hésitez pas a nous remonter toutes difficultés. Qu'elles concernent le maintien en télétravail, le ou s remboursements internet ou kilométriques.

## GAE

Le projet de GAE concernant 70 postes a PA et autant dans le Sud sur base du volontariat est à signature. Sur PA ce seront les plus jeunes qui seront prioritaires au départ.

### **L'avis de la CGT :**

La CGT s'est plusieurs fois exprimé contre la suppression de postes. Les compétences doivent rester dans l'entreprise. Thales a les moyens de réfléchir à l'avenir, d'adapter son outil de production et d'accompagner les salariés en les formant aux technologies qui feront sa compétitivité demain. Dans le contexte sanitaire, nous percevons tous de plus la nécessité d'une production locale afin d'en assurer la maitrise.

Nous regrettons de plus que dans le cas de PA la priorité soit donnée au départ des plus jeunes.

Ceci étant dit, la direction s'est engagée à travailler à une réindustrialisations du site. SI l'accord est signé nous avons maintenant 18 mois pour travailler à développer de nouvelles activités sur le site de PA ; M2M, équipement médical...autant de pistes que nous avons commencé à explorer.

**Si vous souhaitez participer à cette réflexion, n'hésitez pas à nous contacter.**

# Filière aéronautique

La CGT saisit le Sénat sur les suppressions de postes

R E P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

## Suppression d'environ mille postes au sein du groupe Thales



FABIEN GAY

SENATEUR DE  
SEINE-SAINT-DENIS

CO PORTE-PAROLE DU  
GROUPE CRCE

MEMBRE DE LA  
COMMISSION DES  
AFFAIRES  
ECONOMIQUES

VICE-PRESIDENT DE LA  
DELEGATION AUX  
ENTREPRISES

Monsieur le Sénateur Fabien Gay attire l'attention de Monsieur le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance sur la suppression d'environ 1000 postes prévue au sein du groupe Thales en France.

Thales, groupe français dont l'État est actionnaire, prévoit la suppression d'environ mille postes sur plusieurs de ses sites français, et notamment sur les sites de Châtelleraut et Pont-Audemer, bassins d'emplois déjà sinistrés. Ces suppressions interviennent à Pont-Audemer, dernier site européen de fabrication de cartes SIM, qui présente donc des enjeux de souveraineté conséquents, ainsi que dans le secteur de l'aéronautique pour Châtelleraut.

La crise due à la pandémie de la Covid-19 a certes affecté le secteur de l'aéronautique, et notamment les sites de réparation comme Châtelleraut, du fait de la réduction massive des vols. Cependant, le groupe Thales dans son ensemble n'est pas en difficulté, puisqu'il a dégagé une avance sur dividendes de 85 millions d'euros pour ses actionnaires et qu'il réalise des bénéfices.

En effet, le secteur de l'aéronautique ne compte que pour environ 10% au sein du groupe, et les difficultés actuelles, conjoncturelles, sont largement compensées par les autres activités du groupe, notamment dans le secteur de la défense.

Le risque de perte de savoir-faire semble donc très dommageable, alors que le secteur de l'aéronautique souffre d'une crise liée à un contexte particulier, dont il est peu probable qu'elle ne s'installe. Une partie des emplois impactés concerne de plus des projets d'avenir qui ne sont nullement remis en question par la crise sanitaire et dont l'entreprise et le pays auront besoin pour assurer leur compétitivité à court moyen et long terme.

Sont à ce sujet également à prendre en compte les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle délocalisation à terme, le groupe ayant créé deux centres de compétence en ingénierie, en Inde et en Roumanie.

Il souhaite donc que le gouvernement réponde à cette inquiétude des salariés, qui se demandent si la direction de Thales n'utiliserait pas le contexte de crise due à la pandémie de la Covid-19 dans le but de mettre en œuvre un plan de délocalisation et de rationalisation d'un secteur hautement stratégique pour la France dans le seul objectif d'assurer une rente actionnariale.

Il souhaite également savoir comment Thales, un groupe dont l'État est l'actionnaire majoritaire, qui bénéficie de 130 millions d'euros de crédit impôt recherche (CIR) par an, réalise des bénéfices, et verse des avances de dividendes à ses actionnaires en période de crise sanitaire, sociale et économique, peut décider de supprimer des postes, et quelle est la position de l'État sur cette question.

15, RUE DE VAUGIRARD - 75291 PARIS CEDEX 06 - TELEPHONE : 01 42 34 41 56  
[f.gay@senat.fr](mailto:f.gay@senat.fr) - [www.fabiengay.fr](http://www.fabiengay.fr)



## Négo Convention collective Métallurgie : la VCD une porte ouverte par Thales ?

Le mois dernier nous vous avons présenté les principales régressions et principaux dangers du projet de révision de nos conventions collectives conduite par l'UIMM (le patronat de la métallurgie). Nous les reprenons ci-dessous en attirant particulièrement votre attention sur le 1<sup>er</sup> point : la classification au poste qui nous rappelle étrangement certains aspects de la VCD...

- Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe ;

**Note : La porte ouverte par Thales :** La notion de Niveau de responsabilité affecté à chaque poste introduite par le nouveau système part variable de Thales ouvre complètement la porte aux dérives permises par la classification au poste de travail dans un périmètre plus large (rémunération globale, status cadre...)

- La fin de la reconnaissance de l'expérience individuelle acquise ;
- La non-reconnaissance des diplômes du salarié ;
- La suppression des évolutions automatiques de carrière ;
- La fin programmée des 35 heures. Actuellement l'employeur peut utiliser 220h supplémentaires par an et par salarié. Avec le nouveau projet, il pourrait disposer de 300 heures voire 450 heures. **Le calcul est simple : cela revient à faire travailler 6 jours par semaine tout au long de l'année.**
- <https://coord.cgthales.fr/2020/11/quel-avenir-pour-nos-conventions-collectives/>



**Des centrales à gaz.** Dans les années 1980, le secteur électrique, redevenu profitable, est ouvert à la concurrence dans un grand nombre d'Etats capitalistes. On assiste alors à un surinvestissement massif en centrales à gaz. Le parc de production s'est retrouvé surdimensionné au point que les compagnies électriques européennes ont engagé au début des années 2010 un programme de fermeture de centrales de 50 GW soit la capacité de production cumulée de trois pays comme la Belgique, le Portugal et la République Tchèque. Cette surcapacité, ou «suraccumulation» en termes marxistes, a conduit à une «dévalorisation» du capital, un gâchis provoqué par les mécanismes de marché capitaliste dans un secteur essentiel.

**En savoir plus:**

Alain Tournebise, «[Transition écologique: Marx avait \(presque\) tout prévu](#)», *Silomag*, n°12, déc. 2020.

«[Vers une civilisation écologique? Dénouons les possibles](#)», *Silomag*, n°12, déc. 2020.