

# ACCORD GROUPE SUR L'EVOLUTION DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI

le 27/04/2017

Pendant le déroulement des NAO et pendant que se mettaient en place les réflexions sur les réorganisations, dont celle de TSA avec TUS et TMI, 3 accords Groupe ont été signés par la direction de Thales et tout ou partie des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC) :

- Accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi,
- Accord Groupe sur l'Intéressement,
- Accord Groupe sur le Compte Epargne Temps.

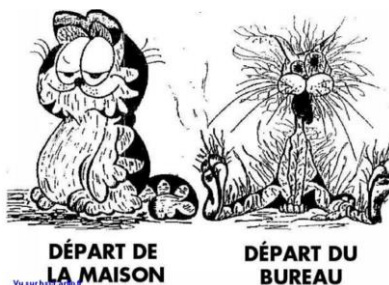
Concernant l'accord sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi, la CFDT ne l'a pas signé. Mais comme les organisations syndicales signataires (la CGT, la CFE-CGC et la CFTC) représentent plus de 50% des suffrages exprimés au niveau du Groupe, il ne peut pas être contesté.

Il sera donc décliné dans toutes les entités du Groupe et viendra remplacer certains accords existants.

## 1) Le cadre de rentabilité économique

Cet accord ouvre la voie à une plus grande flexibilité du travail avec un « *objectif de compétitivité (qui) fait privilégier à la Direction les leviers de l'intensification du travail et de l'accroissement du temps de travail au travers de la mise en place de nouvelles organisations du travail qualifiées "d'atypiques" »*.

Tout ceci au motif qu' « *Un résultat d'exploitation (EBIT) à deux chiffres (> 10%) et une forte valorisation boursière sont présentés comme la garantie de l'intégrité du Groupe »*.



## 2) Une soupape sur les embauches

Pour compenser, ce qui apparaît comme un cadre d'intensification du travail, la Direction concède une **augmentation de 1000 postes** sur 33000 (nb de salariés en France), recrutés sur les 3 ans que dure l'accord, en plus des effectifs actifs recensés dans le groupe au 1<sup>er</sup> janvier

2016. Cela représente seulement une augmentation de l'effectif de 1% par an pendant 3 ans.

Cet objectif devrait se traduire par plus de 1000 embauches, les salariés qui partiraient pendant cette période (retraite, ...) devant être remplacés.

Cela ne fait que répondre à la croissance du Groupe et aux besoins de main d'œuvre face au Prises de Commandes.

## 3) Organisation de travail

C'est la flexibilité qui devient la règle pour répondre aux fluctuations de charges.

L'accord fixe plusieurs types d'accords envisageables, avec une seule consultation des instances, qui, de surcroît, n'ont en rien un droit de véto. Au menu :

- **travail de nuit,**
- **2 X 8, 3 X 8,**
- **VSD (Vendredi, Samedi, Dimanche),**
- **SDL (Samedi, Dimanche, Lundi).**

## VOLONTAIRE DU TRAVAIL LE DIMANCHE



Ce type d'horaires atypiques ne met pas en cause l'application d'autres mesures contenues dans le code du travail, comme la fluctuation sur l'année du temps de travail en petites semaines (32 heures) et grandes semaines (> à 42 heures).

Ces types d'horaires étant incompatibles avec la notion du forfait jours, les salariés concernés, verraient une suspension de ce type de régime.

Ces horaires atypiques peuvent être appliqués pour une durée maximale de 6 mois,

renouvelable 2 fois par tranche de 3 mois. Mais l'accord est valable pour 3 ans.

### 4) Forfait jours sur l'année

Les salariés en forfait jours peuvent renoncer au forfait annuel fixé sur 210 jours, par un avenant à leur contrat de travail, pour un forfait annuel fixé à 214 jours. Cette augmentation du temps de travail d'environ 2% s'accompagne d'une augmentation de 3% du salaire qui sera supprimée en cas de retour à 210 jours.

Travailler plus pour gagner un petit plus. Une carotte permettant de déréguler le travail et une manière de compenser une politique salariale déplorable.

Cerise sur le gâteau, cette mesure ne s'applique pas aux mensuels qui, vu leur salaire, seraient tenté de bénéficier de cette manne de 3%.

### **Position de SUPPer**

- Cet accord est un précédent qui peut induire des situations de rupture, d'aggravation des conditions de travail et conduire à toujours plus d'individualisme.
- Le fait qu'il soit à durée déterminée pour 3 ans permettra à la Direction d'expérimenter tous les moyens pour flexibiliser le temps de travail des salariés du Groupe.
- Cet accord est un accord Groupe et s'appliquera en tant que tel dans toutes les entités. Il sera seulement laissé, à la marge, une latitude de négociations sur les conditions d'application.
- Il appartient aux organisations signataires (CFE-CGC, CGT et CFTC) de justifier ce qui nous apparaît comme une régression.
- SUPPer, partout où il existe, s'attachera à éviter que les conditions de travail ne s'aggravent. Il faut faire face à la flexibilité et à l'individualisme, et renouer avec l'esprit collectif.
- SUPPer reviendra dans un autre tract sur les points annexes de cet accord, ainsi que sur l'Intéressement et le CET Groupe.