

LA CGT SIGNE UN VRAI ACCORD POUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

Au niveau du Groupe Thales, la CGT signe un nouvel accord d'Anticipation intitulé « accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation ». Cet accord représente un réel progrès social face aux attaques du Code du Travail.

Historique des négociations

En mai 2012, nous avons fait le constat que l'accord « anticipation » proposé à la signature par la Direction d'alors, se caractérisait par :

- ❑ Un manque de contrôle social effectif des instances représentatives du personnel et des syndicats.
- ❑ Une GAE réduite à un accord de méthode cadré par des délais réduits et a priori prédéfinis et ouvrant potentiellement sur des dispositifs de licenciements du type Plan de Départs Volontaires.
- ❑ Une impossibilité d'améliorer localement les dispositions Groupe.
- ❑ Une instrumentalisation et une volonté de captation des ressources des territoires au service de la politique Thales.
- ❑ La suppression des MAD (Prétraitements Thales).

Face à cela, nous avons construit un front syndical commun qui a conduit à déposer un contre-projet CGT/CFDT (remis à la Direction en juin 2012), ce qui a permis de mettre un point d'arrêt aux prétentions régressives, tout en nous imposant comme force de propositions.

Cela s'est conjugué avec le combat syndical commun CGT/CFDT/CFE-CGC, certes avec des approches diversifiées pour obtenir le départ de l'ancien PDG, Luc Vigneron, qui avait choisi de détruire le dialogue social pour mieux casser les droits des salariés.

Suite à l'arrivée du nouveau PDG, la Direction est revenue à la table de négociation avec un nouveau mandat de négociation « plus ouvert ».

Contenu de l'accord signé

Après de longues négociations, reprises en 2013, nous avons abouti à un accord d'une durée de 5 ans, comprenant :

- Une meilleure capacité de la Commission Centrale Anticipation à instruire les questions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et une meilleure maîtrise en amont des situations susceptibles de demander un recours à la Gestion Active de l'Emploi (GAE).
- Plus particulièrement en matière de GPEC, on peut pointer comme évolutions notables :
 - les capacités des commissions emploi/formation des filiales sont étendues et leur intervention sur les questions d'évolution des métiers affirmée.
 - l'intervention des CCE et CE, dans l'analyse amont des situations économiques et industrielles portant l'évolution de la structure de qualifications et des métiers dans le Groupe et ses filiales, est renforcée, notamment en consolidant les moyens d'expertise, en ouvrant (pas au niveau où nous le revendiquons) le périmètre d'investigation au-delà du strict périmètre juridique de la société, notamment pour les créations de Joint-Venture, de même pour la question toujours sensible de l'analyse des charges de travail.
 - la formation est affirmée dans son rôle et ses priorités (qui pourront servir lors des débats parfois difficiles autour des notes d'orientation) et redéfinie autour de trois axes proches de nos revendications :
 - permettre le développement des acquis fondamentaux et scientifiques des salariés,
 - accompagner la dimension technique propre aux métiers,
 - permettre de s'adapter aux évolutions rapides des outils.



- les actions de reconversion professionnelles dans le Groupe sont reconduites, mais en l'état cela demande une vigilance dans l'exercice du contrôle social qui incombera aux commissions emploi/formation locales.
 - la dimension Territoriale (bassin d'emploi) se voit renforcée, pas au niveau où il le faudrait mais la contradiction entre politique achat et sous-traitance Thales et la responsabilité du Groupe sur les territoires, en particulier en matière d'emploi, ne pourra plus être évacuée, et une timide avancée est faite vers des commissions territoriales décentralisées au travers de la possibilité pour l'organisation syndicale de nommer des « référents territoire » dans chaque bassin d'emploi Thales.
- Pour ce qui concerne la GAE, les avancées sont notables par rapport à l'accord 2006 :
- l'articulation entre la commission centrale Anticipation et les CCE¹ est clairement définie, et les avis de la commission à destination du CCE² se feront par écrit et de façon motivée, la commission voyant ses moyens d'investigation et d'analyse renforcés, avec une clef de décision de la commission située au 2/3 des membres (la Direction représentant 50% des voix).
 - la procédure d'examen de recours à la GAE est mieux sécurisée et très proche de la proposition commune CGT/CFDT, les moyens d'expertise et son champ ouvert aux propositions alternatives sont réaffirmés.
 - la négociation de l'accord de GAE propre à la filiale concernée n'est plus contrainte aux seules mesures de l'accord Groupe et des mesures complémentaires peuvent être négociées (ce qui nous renvoie à la qualité des rapports de forces locaux ...).
 - l'usine à gaz sensée se substituer aux mesures de MAD est remise au musée des idées fumeuses. Les MAD sont confirmées et la règle du tiers de MAD au regard des réductions d'effectifs envisagées par les directions en début de processus de GAE est de nouveau d'actualité, avec des conditions renforcées notamment en matière d'évolution de la rémunération (référéncée sur l'évolution du PMSS), avec un bémol toutefois, la durée étant réduite de 42 mois maximum à 30, au motif que c'est la pratique qui a prédominé dans l'ancien accord. Reste que les directions locales ne pourront plus invoquer l'accord Groupe pour refuser l'extension de la mesure, tant en durée qu'en nombre de salariés pouvant y accéder car cette possibilité est donnée.

***Comme lors de la négociation de l'accord GAE novateur de 2006,
la CGT s'est investie pleinement dans ces débats en apportant
des propositions novatrices élaborées par ses élus et syndiqués avec l'aide d'experts.
Cet accord, qui résulte d'une négociation ardue entre les syndicats et la direction,
marque le redémarrage d'un dialogue social
aboutissant à de nouveaux acquis collectifs pour les salariés.***

A présent, des discussions vont s'ouvrir dans chaque société qui passerait en situation de GAE pour négocier des mesures complémentaires à la partie GAE de l'accord Groupe.

La CGT s'impliquera comme à son habitude, avec toutes ses convictions et son savoir-faire, et nous comptons sur votre soutien et votre implication afin de mettre en œuvre cet accord, répondant ainsi aux nécessaires besoins qui permettront aux salariés de bien faire leur travail et ainsi de pérenniser nos entreprises et l'emploi.

Nous vous informerons plus en détail sur le contenu de cet accord par voie de tracts, d'heures d'informations syndicales, ...

Dès à présent, vous pouvez contacter vos représentants CGT et UFICT-CGT locaux.

Retrouvez leurs noms, sur www.thadis.com et www.cgthales.org

¹⁻² CCE pour les sociétés multi-établissements ou CE pour les sociétés mono-établissements