



# Tam-tam, etc.

La Newsletter de La CFDT TSGF



## E ditorial

17 mars 2020 : 1er jour de confinement. Tous les salariés qui le peuvent passent en télétravail comme ils le peuvent

### Répondre aux nouveaux défis

Nous vous espérons bien portants. Ce vœu, souvent automatique, prend tout son sens durant cette période de crise sanitaire due au Covid-19. Elle aura affecté personnellement un certain nombre d'entre nous, ébranlé nos certitudes, remis en cause l'organisation du travail, accentué les inégalités. Si des partenaires sociaux, comme la CFDT, considèrent que c'est le moment de créer un nouveau pacte social, d'autres acteurs en profiteraient bien pour remettre en cause le dialogue social (voyez, au sein de Thales, les nombreux couacs dans l'application de l'accord groupe Covid-19, par exemple). Ce contexte, ces défis nous obligent à passer de la défensive à l'offensive, à innover. Privés de proximité, le lancement de « Tam-tam, etc. » a pour modeste ambition de partager avec vous, des faits marquants Thales, notre position face à certaines postures, des propositions pour l'avenir, sans oublier de traiter de la vie pratique.

Bonne lecture.



Le clin d'œil de Tug

### T rop, c'est trop...

D'habitude, la CFDT ne réagit pas à la com. de la Direction, sauf après le message de Ch. Dumas du 9 juin. D'où notre commentaire sur l'Intranet, résumé ci-dessous (\*)

- Sur le principe, la CFDT est surprise que l'annonce la création d'un Centre de Compétence d'Ingénierie avec impacts sur SIX-GTS soit déjà faite alors que le CSEC ne sera informé que le jeudi 11 juin.
- Nous avons toujours défendu l'entraide au niveau du Groupe mais, encore une fois, les Opérationnels « bypassent » les Instances Représentatives du Personnel (...).
- Notre Direction nous parle d'efficacité opérationnelle, d'efficacité en télétravail. Une nouvelle mouture des dispositions du télétravail nous est ainsi proposée (...). Avec le télétravail flexible par demi-journée pour pouvoir assister à des réunions d'équipes le matin ou l'après-midi sur site.
- Ainsi, cette nouvelle « bonne idée » sur le télétravail devient une mesure d'ajustement pour le bien de l'activité projet/manager et non du salarié. Déplorable, vu ce que les salariés viennent de traverser (saisie des JRTT Employeur sans raison, congés par Anticipation (...), refus parfois de l'accès au télétravail (...)).
- Vu la planification fine des congés qui est en train de se mettre en place, dans quel état seront les salariés en fin d'année ? Combien vont craquer si ce n'est pas déjà fait ? Rattraper les retards accumulés, mais à quel prix pour les salariés ? Du courage pour la phase de reprise ? Oui, mais il faudrait aussi que l'effort ne soit pas à sens unique.

(\*) <https://intranet.peopleonline.corp.thales/news/article/index.cfm?nid=924333&intranlang=fr>



## Les différentes nuances des établissements SIX GT5 durant la crise ...

En préambule, rappelons que durant le confinement, la CFDT a été présente à tous les points sociaux du CSEC, 1 ou 2 fois par semaine, avec la Direction du Développement Social TSGF. Les synthèses des comptes rendus de son secrétaire ont été largement diffusés.

### A Brive

L'équipe CFDT s'est investie pleinement dans l'accompagnement des salariés pendant cette crise et, en collaboration avec la direction pour définir le plan de reprise initial. Ce plan a progressivement évolué. A mi-juin, l'activité a repris en journée avec un roulement pour les personnes en télétravail de façon à ce que l'effectif sur site ne dépasse pas 200 personnes. Par ailleurs, les informations présentées au CSE du 28 mai suscitent une attention particulière : l'arrêt du programme LIVE TV et la crise de l'aéronautique civile affectent le plan de charge de façon significative. Cependant, pour la direction TSGF, les chiffres globaux de SIX étant très bons, il n'y a pas d'inquiétude pour maintenir l'activité du site donc l'effectif au niveau d'avant la crise COVID-19.

### Lambertart

Même si OPALE n'a jamais fermé durant le confinement, l'effectif sur site (*ndlr*, 274 salariés 'inscrits') a été fortement réduit et limité aux projets stratégiques. Une trentaine de salariés s'est relayée pour assurer le service indispensable pendant que les autres s'organisaient pour remplir leurs missions en télétravail. Situation inédite pour tout le monde : salariés, manager, direction, élus et organisations syndicales ! A la CFDT, nous nous sommes efforcés de maintenir le lien social bien distendu et pourtant indispensable en vous informant de manière la plus précise possible tout au long de la période. Depuis la mi-mai, la vie reprend peu à peu ses droits sur le site et même les activités sociales du CSE ont pu reprendre. Restons tous vigilants et prudents pour ne plus avoir à revivre une telle période...

### Cholet

De 70 salariés environ présents sur le site pour les affaires dits stratégiques et prioritaires, au début du confinement, à près de 1800 aujourd'hui, l'établissement n'a pas connu de fermeture. Plusieurs modes de fonctionnement en parallèle ont été mis en place : télétravail massif, puis passage en équipe (shift), en ½ shift (½ J sur le site + ½ J en télétravail), et en horaire normal à la journée.

Au CSE du 22 Avril, la Direction annonçait environ 1300 salariés concernés par l'activité partielle. Avec le recul, ce chiffre s'est avéré surestimé ! La communication de la Direction a été parfois contradictoire, générant des incompréhensions et des problèmes d'équité de traitement...

La CFDT s'est efforcée de garder le lien avec une grande partie des salariés en donnant un maximum d'information sur la situation, mais sachant que certains se sont retrouvés bien seuls.

Il nous faudra tous tirer les enseignements de cette crise sanitaire, et en premier lieu, la mise en place du télétravail massif, y compris sur des activités jusqu'alors quasi inéligibles, dans un cadre précis à discuter entre partenaires sociaux.

Cette reprise d'activité à grand pas ne doit pas nous faire oublier que le virus n'est pas derrière nous, mais encore avec nous !

### Laval

Après une fermeture de quelques semaines, ce qui était à ce moment-là et du point de vue CFDT, la bonne réponse à apporter, notre site s'est ensuite adapté à cette situation très particulière. La CFDT a tenté de maintenir une communication auprès de ses adhérents et des autres salariés qui le souhaitaient, car les messages de la direction et du management n'étaient pas toujours à la hauteur et produits sou-

vent dans l'urgence. Le site est maintenant revenu à un fonctionnement presque normal, la restauration est encore très rock'n'roll, mais espérons que cela va s'améliorer rapidement si nous restons tous vigilants. Cette crise a exacerbé les divisions dans les collectifs de travail : ici, les télétravailleurs, là, ceux à qui ont été imposés les congés, d'autres en activité partielle et enfin ceux qui sont revenus sur site avec les risques liés. N'oublions pas que dans la période, notre seul ennemi commun est le virus. En tout cas, la CFDT agit dans ce sens.

### Gennevilliers

Le site de Gennevilliers n'a jamais été fermé. Ainsi, 60 personnes étaient présentes sur le site le 25 mars. A cette date, il était prévu d'augmenter les effectifs afin de traiter les projets P1 et P2 pour atteindre 100 à 150 personnes sur le site. Des consultations ont bien eu lieu en CSE par la suite sur : le chômage partiel, le processus de déconfinement, la mise en place d'équipes alternées—elle ne concerne, pour le moment, qu'une équipe.

Lors de la consultation du CSE sur le chômage partiel, il a été annoncé que les trois quarts de salariés du site seraient placés en chômage partiel au moins un jour avant le 31 juillet, chiffre qui nous semblait énorme au vu du nombre important de salariés qui se déclaraient en télétravail ... Aujourd'hui, environ 200 personnes sont en chômage partiel, chiffre bien inférieur à celui qui avait été annoncé.

Depuis la fin du confinement, le retour sur site reste assez progressif : fin juin, le site était occupé à environ 47% de sa capacité d'avant confinement, la capacité maximale du site en respectant les mesures de distanciation étant d'environ 60% de sa capacité d'avant confinement. Si le respect des gestes barrière doit se poursuivre, le télétravail va se poursuivre de manière massive pendant encore quelques temps. Affaire à suivre notamment en fonction des prochaines annonces gouvernementales.

### Vélizy

L'établissement de Vélizy comporte plusieurs sites : Vélizy, mais aussi Toulouse, Elancourt, WeWork, Aix et, bientôt, Issy-les-Moulineaux. Avant la crise Covid-19, nous étions l'établissement avec la plus grande proportion de télétravailleurs. Nos activités sont en grande partie civiles et le télétravail a permis la continuité de service. Même si le site de Vélizy n'a jamais réellement fermé, nous avons été les plus longs à revenir en nombre. Il y a eu une grande prudence de l'établissement (gestion restauration) mais on sentait aussi que les demandes des opérationnels étaient moins pressantes que sur les autres sites. Nous pouvions facilement télétravailler. Aujourd'hui, nous sommes aux alentours de 400 salariés à nous rendre sur le site. Pour autant, nous sommes concernés par le chômage partiel. Certains ont été touchés par l'arrêt de leur activité jugée comme non prioritaire et d'autres l'ont été à cause d'une baisse de charge déjà pressentie avant la crise. D'autres, plus naturellement, parce qu'ils ne pouvaient plus exercer leur métier ... Certaines semaines, nous avons été plus de 138 à avoir au moins une journée de chômage dans la semaine. De nombreux collègues, principalement dans les fonctions supports, ont dû prendre des RTT Collectifs uniquement. Et souvent, en dépit du bon sens !

Le chômage partiel diminue progressivement, mais côté CCO, au 3 juillet, on est passé de 44 à 45 salariés en AP.

# Le Futur commence aujourd'hui

## ✦ Hors nos murs : la CFDT au niveau national, vue d'Europe...

- **Accord sur le numérique en Europe** : le 22 juin 2020 a été signé à Bruxelles l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation. La CFDT représentait les travailleurs français dans la délégation européenne.
- Grâce au plaidoyer de la CFDT, le bureau de l'**AGIRC-ARRCO** vient de mettre en place une **aide exceptionnelle d'urgence pour les salariés cotisants** devant faire face à des difficultés financières en lien avec la crise sanitaire Covid-19.
- **Pacte du pouvoir de vivre** : les 58 organisations réunies autour la CFDT continuent de promouvoir leurs 66 propositions.
- Lundi 8 juin au siège de la CFDT s'est tenue une conférence de presse, ouverte par Laurent Berger, son secrétaire général, sur la **crise et l'après**. La CFDT confirme son engagement pour un nouveau mode de développement avec **des revendications articulées autour de 3 enjeux clés** : la justice sociale, l'urgence écologique et l'impératif démocratique.

- ⇒ A court terme, il s'agit de réparer et apprendre à vivre avec le virus : Généraliser le dialogue social et professionnel sur des protocoles de reprise de l'activité, Reconnaître les métiers à forte valeur ajoutée sociale, Abandonner la réforme de l'assurance-chômage, Reconnaître les travailleurs qui ont affronté la crise en présentiel (...).
- ⇒ A moyen terme, il nous faut nous prémunir : mise en place d'un pacte productif au service d'un rebond écologique et social en systématisant notamment la commande publique responsable et, bien sûr, en renforçant notre modèle de protection sociale au service de tous. Face à la crise économique, nous devons **porter la logique de travailler « tous et mieux » plutôt que celle du « travailler plus »**.

Pour en savoir plus, [https://www.cfdt.fr/portail/presse/dossiers-de-presse/la-crise-et-l-apres-srv1\\_1121999](https://www.cfdt.fr/portail/presse/dossiers-de-presse/la-crise-et-l-apres-srv1_1121999)  
[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/pacte-du-pouvoir-du-vivre-srv1\\_693159](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/pacte-du-pouvoir-du-vivre-srv1_693159)

**Les salariés reviennent petit à petit – Les masques arrivent puis deviennent obligatoires – L'école reprend...**



Le clin d'œil de Tug

## ✦ Alors au sein du groupe Thales, la CFDT, elle fait quoi ?

- L'inter CFDT Thales est une instance qui fonctionne en lien avec les sections CFDT de tous les sites Thales en France. Le secrétariat de l'inter est entouré de deux collectifs pour prendre les décisions : la « comex » et le « conseil ». Toutes les décisions font l'objet d'un vote du conseil après avoir été débattues. Tous les accords groupe sont négociés et signés (ou pas) par l'inter CFDT. Prévoyance, temps de travail, Égalité Professionnelle, Handicap, Participation et Intéressement, CIE, mobilité et Déplacements, Plan d'Épargne, Qualité de vie au travail, Télétravail, etc.
- Depuis mi-mars, l'inter CFDT a été fortement sollicitée par la direction du Groupe pour la négociation de l'Accord groupe Covid-19. Il a fallu « ferrailler dur » dans cette période difficile afin de promouvoir la préservation de la santé des salariés, surtout celle des plus fragiles, cadrer autant que possible le télétravail, prévoir les mesures exceptionnelles pour les déplacements sur site, atténuer les effets de l'activité partielle sur les

salaires, prévoir la mise en place des mesures pour la reprise progressive d'activité, éviter les dérives de certaines directions locales, etc.

- Et maintenant que le gros de la crise est passé, il faut négocier l'accord de reprise d'activité souhaité par la direction. Cet accord doit définir les modalités de préservation de la santé physique et psychologique des salariés, en particulier les plus vulnérables, le maintien de mesures sanitaires appropriées, définir les règles de retour sur site et de déplacement, cadrer l'activité partielle et maintenir son indemnisation, prévoir un retour d'expérience. Donc, il y a de quoi faire.
- **Au sein de Thales SIX GTS**, la feuille de route va concerner, entre autres, le bilan de la politique salariale, le traitement des astreintes, des échanges sur le développement durable, les leçons à tirer de la crise Covid-19 (e.g. RTT, CP imposés...). Pour la CFDT, il s'agit de revenir à un fonctionnement normal des instances, de repenser le dialogue social à chaque niveau.

## ✦ Si vous vous reconnaissez dans les projets par la CFDT, rejoignez-nous !

PROTÉGER LA LIBERTÉ DE PAROLE



Etre adhérent à la CFDT permet de :

- ⇒ bénéficier d'une information, d'un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique, dans le cadre des règles définies,
- ⇒ être informé sur vos droits, sur l'actualité sociale de votre région, de votre branche professionnelle,
- ⇒ bénéficier de l'accompagnement téléphonique personnalisé pour les adhérents « Réponses à la carte »
- ⇒ être acteur dans le 1er syndicat du secteur privé en France face aux défis d'un monde en mutation.

Et c'est possible en cliquant, simplement, sur : [https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca\\_221287](https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca_221287)



# Répères et vie pratique

(\*) extraits de 'CFDT Magazine', revue mensuelle envoyée à tous les adhérents CFDT

## Fiches pratiques : remboursement des frais de Télétravail, des frais kilométriques

- Le salariés en télétravail pendant la période de confinement, peuvent se faire rembourser une partie de leur abonnement Internet (jusqu'à 38 Euros).
- Ceux ayant dû se rendre, avec leur véhicule, sur le site pendant cette période (jusqu'au 11 mai 2020) peuvent se faire rembourser leurs frais kilométriques. Pour ceux qui utilisaient les transports en commun avant le confinement mais qui viennent sur le site avec leur véhicule, y compris après le 11 mai, sont encore remboursés jusqu'au 28 Juin 2020.

Pour cela, ils doivent faire une note de frais sur l'outil CONCUR. A l'adresse des collègues qui ne sont pas familiers de CONCUR, des collègues de la CFDT ont fait 2 tutoriels que vous trouverez via les 2 liens ci-dessous

<http://cfdt-thales-six-gts-velizy.com/2020/06/tuto-note-de-frais-indemnite-kilometriques-et-teletravail.html>

## SMIC

Montant au 1<sup>er</sup> janvier 2020

- 10,15 € brut par heure.
- 1539,42 € brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires. A défaut d'accord ou de convention, les taux horaires sont majorés.

## Allocations familiales

Montants calculés sur le revenu net catégoriel de 2018.

### ➤ Avec deux enfants à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 69309 €, le montant de base s'élève à : 131,95 €
- ressources comprises entre 69309 € et 92381 € : 65,98 €
- Supérieures à 92381 € : 32,99 €

### ➤ Avec trois enfants à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 75084 € : 301 €
- ressources comprises entre 75084 € et 98156 € : 150,50 €
- supérieures à 98156 € : 75,26€

### ➤ Avec quatre enfants à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 80859 € : 470,07 €
- ressources comprises entre 80859 € et 103931 € : 235,03 €
- plus de 103931 € : 117,52 €.

## Evolution des loyers

L'indice de référence des loyers (IRL) de l'Insee s'établit à 130,57 au 1er trimestre 2020. Soit une hausse de 0,92% sur un an.

## Minimum Garanti

Servant de référence pour diverses allocations ou indemnités sociales. il est établi à 3,65 € par jour en 2020.

## Revenu mensuel de Solidarité Active (RSA)

Montants forfaitaires

- Personne seule : 564,78€
  - Couple sans enfant : 847,17 €
  - Avec un enfant : 1016,60 €
  - Par enfant supplémentaires : 225,91 €
- Variant en fonction des ressources du foyer.

## Handicap

Le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'élève à 902,70 € par mois pour une personne seule sans ressources.

## Plafond Sécurité Sociale

3428 € par mois, 41136 € par an (chiffres pour 2020).

## Chômage-Solidarité

L'allocation de solidarité spécifique s'élève à 16,89 € par jour à taux plein.

## Prix à la consommation

Hausse de 0,1 % en mars—Stable 0,0% en avril +0,3% en rythme annuel.

## Vos contacts CFDT au sein de Thales SIX GTS SAS France

Prénoms et NOM	Mandat	Téléphone fixe	Téléphone mobile	Adresse électronique
Yvan DANGLA	DSC	05.55.92.87.01	06.31.79.08.12	yvan.dangla@thalesgroup.com
Philippe GAMAURY	RSC	01.41.30.32.87	06.33.16.42.65	philippe.gamaury@thalesgroup.com
Eric LOMBART	Séc. CSEC	02.41.64.58.49	06.72.28.45.44	eric.lombart@thalesgroup.com
Lubiku MIANKÉBA	DSC	01.73.32.15.86	06.80.35.68.45	Lubiku.miankeba@thalesgroup.com
Christine POLI	DSC	01.46.13.22.52	06.49.33.73.80	christine.poli@thalesgroup.com

### Ils prennent le large

Philippe Roth & Jean-Claude Telle : les 2 DSC ont pris leur retraite le 1er juillet. Chacun, à sa manière, a marqué notre Collectif, le premier en homme discret, patient et incollable sur les dossiers, le second comme référent devant les instances avec une capacité de synthèse instantanée, dédramatisant les situations. Nul doute, que la vie associative va les accueillir à bras ouverts. Nous leur souhaitons bon vent.

### Ils arrivent

Frédéric Janik & Benoit Picard : les 2 « petits nouveaux » qui prennent le relais de nos DSC nous viennent de Laval et de Lambersart, avec une longue expérience de militants de terrain comme élus, délégués syndicaux (...). Leur apport ne sera pas de trop face aux différents défis que nous avons à relever. Nous leur souhaitons la bienvenue.