



Tam-tam, etc.

La Newsletter de la CFDT TSGF



E ditorial

Solidarité, intelligence collective et engagement

Parce que la solidarité n'est pas un vain mot, la CFDT s'implique au quotidien tant au niveau local que national dans la défense de l'emploi. C'est ainsi qu'il faut interpréter l'interpellation de l'Etat par la CFDT pour qu'il prenne en compte l'explosion de la précarité – personne n'en est à l'abri. Au niveau TSGF, c'est aussi cet état d'esprit qui a animé la section CFDT de Laval dans l'accompagnement du transfert d'une partie de ses activités vers l'établissement de Brive impacté par la chute des activités de l'aérien consécutive à la pandémie Covid-19. Chapeau à Laval car ce geste n'allait pas de soi et il a fallu l'expliquer aux salariés. Mais à quoi rimerait cette solidarité si elle ne s'appuyait point sur l'intelligence collective ? C'est encore la section de Laval qui y répond en s'appuyant sur une connaissance terrain des métiers et activités pour corriger la copie initiale de transfert de la Direction. Enfin, pour un « syndicat d'adhérents » revendiqué par la CFDT, les différents défis à relever dans un monde d'incertitude, de tension, ne le seront que si nous pouvons compter sur l'engagement de chacun(e) d'entre vous.

Bonne lecture.

F aits marquants

❖ **Confinement, saison II : une CFDT responsable, mobilisée et à l'écoute des salariés**
Comme lors du premier confinement, la CFDT appelle au respect des consignes sanitaires. Toute l'organisation s'est mise en ordre de marche, en accompagnant et soutenant les élus du personnel en entreprise, pour qu'ils restent à l'écoute des salariés, leur viennent en aide et fassent remonter vers qui de droit les manques et les incohérences des stratégies mises en place. Illustration au sein de TSGF avec, entre autres, notre dernier tract dénonçant la mise en oeuvre chaotique du télétravail et appelant à un retour à la raison et à l'équité.

❖ **Courrier intersyndical au Président de la République et au Premier ministre** : le 14 octobre, la CFDT avec 4 autres organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) a choisi de revendiquer par cette démarche :

- 1) l'évaluation des conséquences des ordonnances travail,
- 2) la conditionnalité des aides publiques aux entreprises à la sauvegarde de l'emploi,
- 3) la reconnaissance pour les emplois dits de deuxième ligne,
- 4) l'abandon de la réforme de l'assurance chômage.

❖ **Accord APLD au sein de Thales, la CFDT signataire** : à l'issue de la dernière séance de négociation sur l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée) au sein du groupe Thales, l'Inter CFDT Thales a obtenu, après les avoir toutes consultées, le quitus des sections syndicales Thales. Parmi les améliorations qui ont penché en faveur du vote pour citons : le maintien des droits pendant l'APLD, la consultation des CSE locaux, le maintien des renégociations au niveau Groupe, les 40% d'APLD/semaine répartis sur l'équipe. De durée indéterminée, son champ d'application est fixé à 24 mois, du 01/01/21 au 31/12/22.

Non, pas d'embauche externe, c'est la règle en ce moment !
Sauf si c'est pour un poste de DRH Groupe...
A ce niveau ils dérogent à toutes les règles...



❖ **Session « Ingénieurs et experts techniques au cœur des organisations et des défis professionnels et sociétaux »** : c'est un rendez-vous de 2 jours que vous propose le CRE-FAC, l'institut de formation de la CFDT Cadres, pour prendre du recul. En effet, le public concerné doit faire face aux grands enjeux et transformations technologiques, sociétales, écologiques, environnementales, numériques, etc. Comment vivre responsabilité et complexité dans la pratique professionnelle quotidienne ?



Nouvelles règles pour le congé paternité en 2021 : A compter du 1er juillet 2021, la durée de congé paternité serait portée à 25 jours (32 en cas de naissances multiples), dont une partie devra obligatoirement être prise au moment de la naissance. C'est ce que prévoit le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), pour 2021 adopté en Conseil des ministres le 7 octobre dernier. C'est une revendication portée de longue date par la CFDT. A suivre donc !



rois nuances sur six concernant les établissements SIX GTS (suite) ...

La dernière parution de « Tam-tam, etc. » consacrait cette page aux établissements de Gennevilliers, Lambersart et Vélizy. Comme promis, nous terminons cette tournée avec les 3 autres sites de TSGF. La prochaine fois, nous parlerons des filiales.

1/3 Laval

Solidarité sans aucune hésitation mais des nerfs à vif.

Le Projet de mise en œuvre d'une solidarité inter-établissements Thales SIX GTS France au profit de l'établissement de Brive en raison de l'évolution de l'activité avio-nique a mis les nerfs des salariés lavallois et de leurs élus CFDT à rude épreuve. Nous ne remettons surtout pas en cause le fait de soutenir Brive. Ce que nous rejetons c'est la façon pour la Direction de présenter les choses c'est à dire un scénario soit disant le plus efficient alors que ces transferts fragilisent notre site à court terme : 2 familles de produits, le MIDS et le TACAN, ne seront plus produites sur Laval mais sur Brive. Une solidarité inter-centre plutôt

bancale (25% pour Cholet et 75% pour Laval), une absence de transparence des chiffres de la Direction au départ du projet, mais corrigée par la suite grâce à un gros travail CFDT sur le sujet appuyé en Central. Et pour finir, une trop faible part laissée au compromis et à l'ajustement. Le compromis tient dans l'ouverture de 5 postes sur Laval (postes nécessaires mais qui tardaient à être validés). L'ajustement se résume, lui, à un recul possible de transfert d'une partie du TSA14XX, produit lavallois qui se vend comme des petits pains en ce moment à l'export, si Brive se redresse mieux que prévu. Bref, une occasion manquée pour un dialogue social de qualité. La Direction a dû écouter la CFDT, mais est-ce qu'elle l'a entendue, certainement pas.

2/3 Cholet

❖ **Accord sur le travail**

de nuit sur 4 jours : On pensait que les négociations locales étaient de l'histoire ancienne. Et bien non : la DDS SGF a autorisé le DRH de Cholet à négocier sur un accord local sous la pression de la CFDT.

Pour respecter les engagements Client concernant la fabrication de 450 radio CONTACT fin 2020, il fallait pouvoir passer certaines lignes de fabrication travaillant déjà en équipe 2x8, en 3x8 avec un travail de nuit sur 4 jours. Cette possibilité avait été donnée dans un projet d'accord qui intégrait, dans un seul document, tous les accords spécifiques à Cholet, des us et coutumes et, donc, une nouvelle organisation de travail. Cet accord aurait dû être signé depuis plus de 3 ans, mais nous nous heurtons à un refus de la Direction.

Le nouvel avenant que l'on est autorisé à négocier aujourd'hui ne concerne que le travail en 3x8 sur 4 nuit. Pour que les informations entre les différentes équipes de matin puissent être données, il fallait un tuilage des horaires entre équipes ; celui-ci contraint les horaires. Qui dit contrainte, dit compensation. La prime différentielle sur les heures de nuit est de 100 %, cela ne change pas.

Par contre, cette prime pour les salariés en horaires d'équipe du matin et d'après-midi qui seront en recouvrement à une

équipe de nuit passera de **12,75% à 15% . Cette compensation a été obtenue grâce à nos négociateurs CFDT.**

Les salariés qui travaillent en équipe 2x8 classique auront la possibilité de finir plus tôt le vendredi entre 19h30 et 20h30 au lieu de entre 20h45 et 21h15. **Autre avancée obtenue par les négociateurs CFDT.**

❖ **Horaires élargies :** Les horaires élargis mis en place avant cet été se poursuivront jusqu'à fin novembre, voire plus loin si la situation sanitaire ne s'améliore pas. Ces horaires élargis couvrent la plage de 6h à 22h.

Ce dispositif ne s'appliquera pas aux salariés en production, pour raison d'organisation du travail. Une dérogation est possible avec l'autorisation de la hiérarchie directe.

❖ **Arrivée du nouveau médecin et de la nouvelle infirmière :** Après des mois de fonctionnement dégradé, le service médical retrouve des couleurs. Un nouveau médecin a été recruté. Celui-ci se consacrera exclusivement au site de Cholet 4 jours par semaine. Une nouvelle infirmière a été aussi recrutée (arrivée en décembre).

Le service médical avec un médecin et deux infirmières en CDI, plus une infirmière en intérim, est enfin correctement doté pour le bénéfice de tous.

3/3 Brive

La pandémie COVID impacte aussi TSGF notamment le site de Brive dont la vocation est de travailler pour l'aéronautique civile et militaire : la baisse de charge est sensible sur plusieurs services.

Les laboratoires, en surcharge avant la crise, reviennent à une activité nominale mais SSC doit ré internaliser la sous-traitance pour amortir le choc.

L'industrie briviste, quant à elle, bénéficiera de la solidarité inter-établissement décidée par la direction de TSGF selon le projet présenté en CSEC et aux CSE des sites concernés le 02 octobre dernier.

Le projet de transfert vise à soutenir la production du domaine aéronautique : le site de Laval, également producteur dans ce domaine, se retrouve le principal contributeur pour

une dizaine d'ETP.

Le site de Cholet transférera vers Brive des activités ré internalisées à cette occasion ainsi qu'une activité MODEM 21 pour un total de 2.7 ETP. Le suivi du transfert fait l'objet d'un point mensuel dans les CSE concernés.

A ce titre, il apparaît lors du 1^{er} point d'avancement, un déroulement nominal du transfert des activités de Laval, mais une incertitude sur le transfert du MODEM 21 : en effet, en parallèle du transfert de production, il s'opèrerait une inversion du transfert « sous le manteau » pour des métiers à plus forte valeur ajoutée. Ces métiers quitteraient le site de Brive. Est-ce acceptable en temps de fragilisation due à la crise et plus globalement la question se pose d'une volonté de dépouiller le site de métiers d'avenir ?

La Direction centrale de TSGF doit reprendre la barre et toute la CFDT TSGF sera vigilante sur le sujet.

N

égociations sur le nouvel accord Télétravail au sein du groupe Thales

❖ Pourquoi un nouvel accord groupe sur le télétravail ?

La Direction exprime la nécessité de rendre le télétravail accessible à beaucoup plus de salariés, tout en simplifiant sa mise en œuvre (entendre plus souple d'application). Il s'agirait de reprendre le contenu de l'accord cadre Groupe précédent et ce qui a été vécu ces derniers mois. A la différence du précédent, ce nouvel accord sera applicable tel quel à l'ensemble des sociétés, pour éviter des interprétations et ajustements locaux. Il se substituera donc à l'ensemble des accords existants.

❖ Les revendications et avancées CFDT : la CFDT a demandé et obtenu que 3 types de télétravail soient définis dans cet accord :

- 1) Le télétravail ordinaire et régulier, en jours fixes ou en volume de jours par mois ;
- 2) Le télétravail occasionnel pour répondre à des situations individuelles (...) et circonscrites dans le temps ;
- 3) Le télétravail exceptionnel pour répondre à des circonstances collectives exceptionnelles (pandémie, événement climatique, grève ...).

Alors que ce n'était pas dans le texte initial, la CFDT a demandé et obtenu, que :

- le télétravail puisse se faire uniquement à la demande du salarié. Il peut être proposé mais pas imposé par le management. Il reste un droit pour les salariés ;
- le maintien d'un lien collectif et social au travers d'une journée (a minima) de présence sur site par semaine ;
- un avenant au contrat de travail, précisant les modalités du télétravail ordinaire, soit établi pour chacun des futurs télétravailleurs, afin de les protéger des décisions unilatérales des managers ;
- les critères d'éligibilité au télétravail des salariés soient clairement précisés ;
- le lieu de télétravail ne soit pas uniquement le domicile du salarié (e.g. espace de co-working ou tout autre lieu qui doit être déclaré dans l'avenant) ;

- l'implication des CLQVT dans la mise en œuvre et le suivi du télétravail dans les établissements afin d'éviter, par exemple, l'hyper connexion et ses conséquences (RPS), le risque d'isolement des salariés.

La CFDT continue à revendiquer que les télétravailleurs disposent des moyens de télétravail, aussi bien en terme de PC portable que d'accessoires nécessaires (téléphone, casque audio, écran, siège, imprimante...).

La CFDT demande que le télétravail ne devienne pas être un facilitateur pour réduire les surfaces immobilières et détruire le collectif de travail.

❖ Où en sommes-nous, aujourd'hui ? La Direction ne

prévoit aucune réunion de négociation. Elle veut finaliser cette négociation et devrait proposer un texte à la signature des OS représentatives au sein de TSGF.

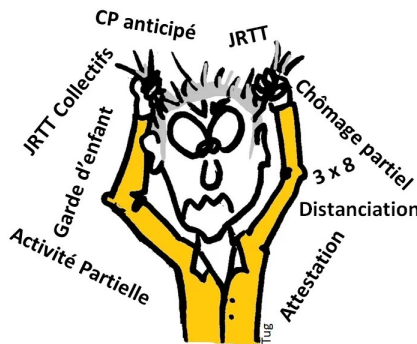
Pour la CFDT, il reste de nombreux points à discuter (e.g. les aspects défraiements, équipements mis à disposition des télétravailleurs, etc.).

Donc, tant qu'un accord n'est pas signé, il peut toujours être modifié. Et la CFDT a

décidé de proposer un nouveau texte issu des travaux du groupe de travail, (GT) « Temps de Travail et Charge de Travail » de l'Inter CFDT. Ce GT a synthétisé, pour les négociateurs, les remarques des sections et adhérents CFDT Thales sur la dernière mouture du texte soumis à signature.

Nous ne pouvons présumer de l'issue finale des négociations, mais de grandes avancées ont été actées depuis la première proposition de l'accord. Aujourd'hui, cet accord est assez proche de l'accord Télétravail en vigueur au sein de TSGF ; ce qui permet de conserver nos acquis.

❖ Et au niveau national, pendant ce temps : les organisations patronales et syndicales ont démarré, le 3 novembre, des négociations devant parvenir à un accord national interprofessionnel permettant d'encadrer le télétravail avec des règles adaptées aux changements vécus par les travailleurs depuis la crise du Covid-19. La 2ème séance de négociation du 10 novembre a mis en évidence des divergences majeures entre les partenaires sociaux. A suivre donc.



✧ Si vous vous reconnaissez dans l'approche CFDT du syndicalisme, rejoignez-nous !

Etre adhérent à la CFDT permet de :

PROTÉGER LA LIBERTÉ
DE PAROLE



- ⇒ 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, sur : https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca_221287

Répères et vie pratique (*)

(*) extraits de 'CFDT Magazine', revue mensuelle/octobre 2020 envoyée à tous les adhérents CFDT

DROITS DES SALARIÉS

Les guides juridiques de la CFDT – édition 2021 sont disponibles



Plusieurs façons pour commander ce guide juridique :

- ♦ en téléchargeant le bon de précommande sur www.CFDT.fr/vosdroits2021
- ♦ auprès de vos contacts CFDT Thales ci-dessous ou ceux de votre établissement.

SMIC

Montant au 1^{er} 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 1^{er} 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.

Retraite

Minimum contributif : 642,93€ par mois.

Minimum contributif majoré : 702,55€. Le plafond des retraites pour l'attribution du minimum contributif est fixé à 1191,57€ par mois.

Allocation de solidarité aux personnes âgées : 903,20€ par mois pour une personne seule sans ressources, et 1402,22€ pour un couple.

Prix à la consommation

Baisse de 0,1% en août

Baisse de 0,5% en septembre

Stable 0,0% en rythme annuel.

Vos contacts CFDT au sein de Thales SIX GT5 France SAS

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
Frédéric JANIK	DSC	03.20.85.36.23	06.43.05.07.92	frederic.janik@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
Benoit PICARD	DSC	02.43.68.41.20	06.77.76.46.61	benoit.picard@thalesgroup.com
Christine POLI	DSC	01.46.13.22.52	06.49.33.73.80	christine.poli@thalesgroup.com