



L'enjeu principal de ces élections est d'avoir un syndicalisme fort qui permette d'intervenir dans la vie de l'établissement de Thales Rungis / Toulouse / Eurosam (conditions de travail, emploi, organisation, socio-culturel, ...), de peser sur les négociations avec la direction et d'influer sur les orientations stratégiques de TR6 pour garantir la pérennité de notre activité.

Un allongement de la durée des mandats qui oblige à mieux peser les conséquences de son vote

Précédemment, la durée des mandats était de 2 ans (trop courte pour mener à bien un projet). Cette durée a été portée à 3 ans suite à la signature par l'ensemble des syndicats, d'un accord au sein du groupe Thales (la durée de 4 ans ayant été jugée trop longue par rapport aux mouvements naturels des personnels et des perpétuelles réorganisations).

Une grande offre syndicale mais le contexte politique et économique oblige à penser son vote en fonction des stratégies syndicales

Tous les syndicats défendent les salarié(e)s, c'est leur raison d'être. En revanche la stratégie pour y parvenir est différente selon les organisations. Lors des négociations avec la direction, la CGT est revendicative et constructive. Ces dernières années ont montré la nécessité d'un syndicalisme fort pour défendre l'intérêt des salariés.

La loi de 2008 sur la représentativité syndicale conduit à la marginalisation des syndicats non-représentatifs.

Seules les organisations syndicales obtenant au moins 10% des votes aux 1^{er} tour des élections titulaires CE seront associées aux négociations au niveau de l'établissement de Rungis / Toulouse / Eurosam.

Cette représentativité syndicale locale servira de socle (par consolidation des résultats) pour établir les représentativités syndicales entreprise / groupe, départementales / régionales / nationales / branche professionnelle (Métallurgie). Elle sera aussi utilisée pour savoir si un accord est majoritaire ou pas.

Plus la représentativité de la CGT sera élevée, plus elle aura la possibilité de participer aux négociations et d'y être entendue. Pour mémoire, depuis la perte de représentativité aux dernières élections en 2014, la CGT n'a pu participer aux réunions et décisions du CE de l'établissement de Rungis / Toulouse / Eurosam, tant dans les domaines industriels, économiques et sociaux, en y incluant les activités socio-culturelles.

Le 17 novembre 2016 qui élit-on ?

Directement :

- Les membres titulaires et suppléants du **Comité d'Etablissement** (CE)
 - Seule l'élection CE titulaire est prise en compte pour la mesure de la représentativité
- les **Délégués du Personnel** (DP), titulaires et suppléants.

Indirectement au niveau Rungis / Toulouse / Eurosam, TR6 et Thales :

- Les membres représentant le personnel au **CHS-CT**, élus par les membres des instances CE et DP ;
- Le **comité central d'entreprise** (CCE) TR6 qui est composé de membres, au prorata des résultats consolidés (CE titulaires) de tous les établissements de TR6 (Rungis / Toulouse / Eurosam, Fleury, Limours, Ymare) ;
- Le **comité de groupe** Thales qui est composé de membres, au prorata des résultats consolidés (CE titulaires) de toutes les entreprises du groupe Thales ;
- Les élus au **Comité Inter-Entreprises** (CIE), institution en charge de l'organisation des séjours vacances jeunes. (La répartition de ses élus dépend de la représentativité syndicale au niveau du groupe).

- **Les représentants salariés au conseil d'administration** qui sont désignés en fonction des résultats consolidés de toutes les entreprises du groupe Thales (Il n'y a plus d'élection spécifique).

Indirectement au niveau national :

- C'est la consolidation des résultats aux élections professionnelles titulaires CE premier tour qui détermine le nombre de **conseillers prud'hommaux** par organisation syndicale, (les élections prud'homales sont supprimées depuis 2015).

Rejetez les idées toutes faites

- La CGT a la réputation de ne rien signer. C'est faux !
Nous signons 80% des accords qui nous sont soumis. Après avoir tenté d'améliorer les propositions de la direction, lorsque nous ne signons pas un accord c'est parce que nous sommes convaincus que son application entrainera des régressions de l'environnement de travail. A titre d'exemple nous n'avons pas signé l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) proposé par le groupe. L'application de cet accord a conduit, à Rungis, à une densification des salariés dans le bâtiment Genève, à la limite du supportable.
- Lorsque la CGT est représentative, elle ne se contente pas de gérer les œuvres sociales du CE malgré la part importante que cela représente dans le mandat des élus. Elle a aussi des idées et des propositions concrètes sur la politique industrielle qui pourrait être mise en place. Et ce quel que soit le niveau (établissement, entreprise, groupe,...). Actuellement, par exemple, sur TR6 nous nous battons pour qu'il y ait des embauches dans les différents domaines de TR6 pour être en adéquation avec le plan de charge présenté.

Un accord Thales qui va révolutionner les organisations du travail

Un accord Groupe sur « Evolution de la Croissance et l'Emploi » est en cours de négociation. Il a pour objectif affiché d'augmenter et flexibiliser le temps de travail par de multiples mécanismes visant notamment les ingénieurs et cadres (horaires atypiques, travail du samedi, rachat de jours de repos, ...) pour coller aux évolutions de charges sans embaucher ou en embauchant au minimum.



Les nouvelles dispositions législatives (Loi Travail) vont encore renforcer l'importance des négociations en entreprise et donc des organisations syndicales locales.

Le 17 novembre, votre choix doit prendre en compte

l'ensemble de ces éléments du local au national.

N'hésitez pas à nous contacter

Toulouse :
Richard Houdebert (3.19.47.25) ou
Vincent Fleury (3.19.43.69)

Rungis
thierry.dubert@thalesgroup.com ou
philippe.jesover@thalesgroup.com (3 61 47 79)