

THALES

REPONDRE A VOS BESOINS

bien-être

liberté

solidarité

THALES
LAS France

Notre syndicat, depuis des années, vient vous rendre visite pour vous informer par voie de tract et d'heures d'informations syndicales.

Depuis janvier et la création de la société LAS, les Délégués Syndicaux Centraux CGT LAS et la Coordination CGT THALES sont venus visiter votre site et débattre avec vous sur différents sujets. Vos questions, interventions, suggestions nous ont permis de recenser plusieurs de vos préoccupations.

Comme vous le savez la CGT n'est pas implantée sur votre établissement, mais la création d'une base syndicale CGT, soutenue par la CGT de LAS France vous permettrait de faire avancer ces différents sujets au bénéfice de tous les salariés.

Montage des caméras, mieux payé à Elancourt qu'à Saint-Héand. Pourquoi ?

Pour la CGT, la reconnaissance des qualifications (formation initiale + expérience professionnelle + formations continues, ...) est essentielle pour garantir un déroulement de carrière avec une progression de coefficient et de salaire.

Des salarié(e)s d'Angénieux ont passé 6 mois à se former à Elancourt pour être capable de transférer le savoir-faire de TOSA à leurs collègues de St-Héand et ainsi rapatrier une charge de travail. Pourquoi alors que cette production se passe bien, les opérateurs(trices) n'ont pas une classification et un salaire équivalent à celui d'Elancourt ? Leur capacité à former leurs collègues n'a pas non plus été prise en compte.

Thales met toujours en avant un paiement au poste, alors pourquoi cette injustice. Nous ne pouvons accepter des salariés de Thales LAS soient considérés comme des sous-traitants et donc pas reconnus au même niveau.

Métallurgie, notre Convention Collective Nationale en danger

Cette négociation de branche pour tous les salariés de la métallurgie (donc pour les salariés de Thales) a débuté en septembre 2016 et doit finir fin 2018. Elle va traiter de tous les droits qui nous sont spécifiques, qui vont des classifications, du temps de travail, des conditions de travail ou encore à la prévoyance. Sur les sujets traités à ce jour, le patronat annonce la couleur, celle d'une casse tout azimut de nos droits.

Quelques exemples :

- Sur les classifications :
 - Fin de la reconnaissance des diplômes
 - Fin de l'évolution automatique de carrière
 - Aucune garantie de garder son salaire ou sa classification car ils seront fonction du poste occupé
- Sur le temps de travail :
 - 510h supplémentaires par an (au lieu de 220h actuellement) à la main du seul employeur
 - Disparition de la majoration salariale pour les forfaits jours et forfaits horaires
- Mise en place du contrat de chantier

Face à cela, la CGT a des propositions dont une Convention Collective Nationale de haut niveau qui donnera les mêmes droits à tous les salariés de la Métallurgie (grand groupes et PME) pour plus de justice.

Vos Contacts :

Jean-Luc LECOINTE - Limours
Tel : 06 45 88 85 00

Eric MOULIN - USTM Loire
Tel : 04.77.49.24.95

Coordination CGT THALES
Tél : 01.39.67.47.87

L'égalité professionnelle Femmes/Hommes : c'est urgent !!

- Les négociations d'harmonisation LAS ont commencées sur le sujet de l' « Egalité Femmes Hommes ». La Direction propose de reconduire les mêmes principes que les accords précédents, c'est-à-dire un accord entreprise définissant le cadre, la méthode et les grands thèmes, associé à un avenant périodique avec les détails des actions et moyens d'action. Ces nouveaux accords et avenants seront applicables sur tous les sites LAS avec autant de disparités et de spécificités (activités, population, métiers, effectifs, problématiques des femmes) à prendre en compte.
- Mis à part le budget de rattrapage salarial, les anciens accords sont remplis de discours de bons sentiments, d'indicateurs peu pertinents, pas du tout propices au diagnostic et à l'analyse des problématiques, et avec peu de moyens d'actions adaptés et efficaces. Le rattrapage salarial seul devient maintenant peu efficace s'il n'est pas pris en compte et réfléchi avec des sujets imbriqués comme l'ancienneté dans le niveau, l'évolution de carrière, la reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire, les retards et les freins qui pénalisent les femmes. D'autres thèmes non moins importants ont été, avec le temps, dilués voire non traités comme la qualification, la classification, les conditions de santé et de sécurité des femmes au travail. Plus inquiétant actuellement avec les remontées du terrain qui nous alertent sur la mise à jour de phénomènes ou comportements inacceptables qui créent des conditions de travail mauvaises voire insupportables pour les femmes.
- La CGT écoute, soutient, accompagne les salarié-e-s. La CGT dénonce, revendique et lutte pour la prise en compte de tous ces sujets, pour des diagnostics, actions, moyens, suivis et bilans adaptés et efficaces afin d'améliorer la reconnaissance des carrières, les conditions de travail, de santé, de sécurité des femmes.

La Pénibilité doit permettre un départ anticipé en retraite

La CGT a obtenu à travers l'accord emploi/croissance le maintien des compensations conventionnelles pour exposition à des facteurs de pénibilité. Ces temps de compensation pourront être pérennisés quel que soit son âge dans un CET de fin de carrière. Le salarié bénéficie de un trimestre pour les dix premières années d'expositions puis un trimestre supplémentaire tous les cinq ans. Dans le cadre de l'harmonisation des statuts la CGT revendique que les critères définis pour LAS s'appliquent aussi à Angénieux. Les critères sont en autres : le travail de nuit, les travaux répétitifs, le travail sous binoculaire, l'exposition à des produits chimiques, le port de charges lourdes, le travail posté. **Vous pensez être soumis(e) à des facteurs de pénibilité, contactez-nous.**

L'harmonisation des statuts doit se faire par le haut

Après l'état des lieux, la méthodologie et le calendrier, nous avons entamé les premières discussions sur les thèmes de l'égalité Femmes/Hommes et le télétravail. Beaucoup d'autres sujets restent ouverts à la négociation dans le périmètre de LAS : les budgets CE, la pénibilité, les horaires atypiques et d'autres comme le temps de travail, la GPEC, les missions/déplacements qui sont en attente de négociations au niveau Groupe. Il reste, et nous l'avons porté lors des NAO LAS, la dispersion des salaires qu'il faut traiter, après une analyse fine des catégories de l'ouvrier à l'ingénieur, par un budget spécifique pluriannuel en complément de l'enveloppe budgétaire politique salariale. Une bonne harmonisation doit être tirée vers le haut, en allant sur le mieux disant.

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom : Prénom

Adresse

Tél : Entreprise

Email :

Envoyer à : cgt@thalesgroup.com