

DECLARATIONS DES ELUS  
CSE CGT YMARE

TELETRAVAILLEURS,  
INDEMNISATION OFFERTE A  
TOUS

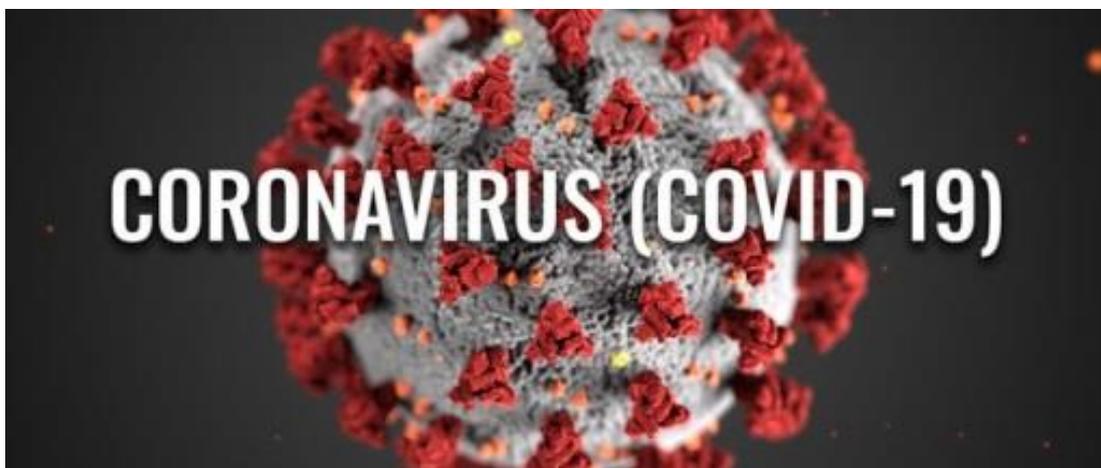
N°3- Juin



# Le Radariste



L'actu vue en rouge



Plus d'info : <https://tr6.cgthales.fr/> et permanence au local CGT tous les mardis de 12H30 à 13H30

## Extrait de la Déclaration CGT au CSE du 17 avril sur le principe du recours au dispositif d'activité partielle dans le contexte du Covid-19.

Le 26 mars conscient de leurs responsabilités, les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, dont la CGT, signaient un accord groupe sur la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19. L'esprit de cet accord était de minimiser le nombre de salariés devant se rendre dans les différents établissements afin de préserver leur santé et leur sécurité.

A peine l'encre des signatures sèche, **la direction de LAS-FR trahissait l'engagement de la CGT et ne respectait ni l'esprit, ni la lettre de cet accord**, pas plus que la note d'application publiée par le groupe, avec notamment :

- **l'utilisation forcée des RTTs collectives** (article 7) à compter du 31 mars et des congés (articles 8 à 10), pour l'ensemble des salariés y compris ceux qui pouvaient télétravailler ou ceux venant travailler sur site sur des activités critiques ; ce qui contredit très clairement l'introduction du chapitre III de l'accord.
- la liste effective des activités critiques et stratégiques qui ne correspond pas à la définition de l'article 1 de l'accord.

Tout cela caractérise selon la **CGT une application déloyale de l'accord** par des décisions unilatérales des directions.

...

Aujourd'hui, dernière étape du processus social, la direction nous consulte sur le recours à l'activité partielle.

Elle nous demande un blanc-seing jusqu'au 30 septembre 2020, nous nous interrogeons sur la pertinence de ce recours sur une aussi longue période.

Vous comprendrez que pour la CGT, au vu de ce qui précède, la confiance dans la direction n'est pas une valeur à la mode. **Nous avons connu des périodes de dialogue social plus respectueuses.**

...

**La CGT demande donc**

**1) De re-créditer les jours de RTT collectifs aux salariés de LAS-YMARE comme cela a été fait sur Thales SIX.**

**2) Donner une visibilité aux instances (CSE locaux et CSEC) sur les plans de charge par secteur et par métier justifiant la sous-activité.**

**3) De fournir la liste nominative des salariés des établissements et leurs statuts.**

**4) De mobiliser les services formation pour mettre en place des sessions de formation en ligne pour les salariés qui seraient en sous-activité.**

**5) Donner aux organisations syndicales une possibilité de communication électronique vers tous les salariés, pendant la période d'activité partielle.**

Afin de limiter l'impact social, le recours au chômage partiel est une alternative envisageable.

Cependant, en l'absence de satisfaction de l'ensemble de nos demandes et de par l'incertitude ainsi que l'imprécision de l'information présentée le 14 et 16 Avril 2020 en CSE, la CGT refuse de voter le principe du recours à l'activité partielle dans le contexte du Covid-19.

**Les Elus CSE CGT Ymare**

**Vous pouvez retrouver l'intégralité des déclarations de vos élus CGT Ymare sur le tableau d'affichage à la cafétéria ainsi que sur notre site internet [tr6.cgthales.fr](https://tr6.cgthales.fr)**

## Déclaration CGT au CSE du 28 Mai 2020 sur l'attribution de la prime exceptionnelle liée au Covid-19.



La direction du groupe Thales a décidé de mettre en place **une prime dite Covid de 1000€** destinée aux salarié(e)s qui ont contribué au maintien et/ou à la reprise de l'activité sur site durant la phase de confinement.

**Cette prime est un acte unilatéral de l'employeur, qui n'a donc pas été négociée avec les organisations représentatives du personnel.**

Elle a été attribuée **principalement aux mensuels** (Management exclu), avec une présence effective minimum pendant cette période. Critères qui n'ont pas été clairement définis.

Pour la CGT, cette prime est une reconnaissance des efforts des salariés qui ont accepté de venir travailler sur site avec une certaine appréhension mais aussi avec le risque que cette pandémie représente.

Malheureusement **l'absence de critères officiels** et la non communication au CSE des noms des salariés concernés par l'attribution de cette prime nous empêche, nous organisations syndicales, d'examiner si **des discriminations et/ou des injustices** ont eu lieu dans le choix du versement de celle-ci.

Nous estimons que chaque salarié qui s'est rendu sur site entre le 7 avril et le 11 mai se doit d'être reconnu au même titre que les autres.

**C'est pourquoi nous vous demandons d'attribuer cette prime exceptionnelle à tout salarié qui s'est rendu sur site pendant la période définie quelle que soit sa catégorie professionnelle.**

Les Elus CSE CGT Ymare

### Pour les salariés qui télétravaillent, nous vous informons d'une possibilité d'indemnisation offerte à tous.



En effet, il est prévu dans l'accord télétravail LAS de se faire rembourser des frais d'abonnement internet. Même pour ceux qui sont télétravailleurs suite au confinement. Il est donc possible de se faire rembourser par THALES ces frais, sur présentation de facture et dans la limite de 38€ (abonnement hors options) par mois.

**Retrouver tous les accords THALES LAS sur notre site internet**

**[tr6.cgthales.fr](https://tr6.cgthales.fr)**

**Plus d'info :** <https://tr6.cgthales.fr/> et permanence au local CGT tous les mardis de 12H30 à 13H30

# STRATEGIE DE THALES : POUR DES ACTIVITES SOCIALEMENT ET ECOLOGIQUEMENT RESPONSABLES

## **FAUT-IL LAISSER LA STRATEGIE DE NOTRE ENTREPRISE A LA DIRECTION SEULE ?**

**Le but de la CGT est de développer notre entreprise sur le long terme afin de garantir des emplois de bonnes qualités, de donner du sens à notre travail par des activités qui répondent aux besoins de la population, socialement mais aussi écologiquement responsable.**

Nous partageons avec la direction l'outil qu'est notre entreprise, mais nous ne voulons pas nous en « servir » de la même façon.

Pour Thales, l'objectif est la rentabilité financière et ceci de plus en plus à court terme.

Pourquoi ? Pour honorer les promesses faites aux marchés et aux actionnaires.

Un exemple, lors d'une interpellation d'un élu CGT au dernier Comité Européen, notre PDG a reconnu que son rôle était de développer le business, et que l'emploi n'était qu'une « conséquence »....

Nous vous laissons juge de quelle conséquence il s'agit...

## **L'exemple de l'activité partielle :**

La stratégie de Thales, face à cette crise liée à la pandémie de Covid-19, illustre parfaitement les propos précédents, puisque la politique menée au niveau de tout le Groupe est de sacraliser ..... la trésorerie.

L'utilisation de l'activité partielle en est un des témoins. En effet, un peu partout celle-ci ne sert pas seulement à pallier des baisses de charges, ou des difficultés d'organisation liées à l'état d'urgence sanitaire, mais plutôt à diminuer les dépenses, « quoi qu'il en coûte » pour l'avenir.

Ainsi des salariés, notamment dans les fonctions supports (achat, paie, assistantes, ...), sont mis en activité partielle, alors même que ces salariés ont de la charge. Ces métiers étaient déjà en situation tendue avant la crise, du fait des plans d'économie liés à l'atteinte des objectifs de rentabilité financière. Cette stratégie se traduit aussi par la diminution volontaire de certaines activités, notamment de R&D, de marketing amont, de stratégie. La réalité est que ces projets ne génèrent pas de cash immédiatement ou du chiffre d'affaire à 6 mois alors que ce sont ces projets qui nous permettrons de rebondir, de préparer l'avenir, et justement de développer des solutions plus écologiques, plus citoyennes. Enfin, comble du cynisme, à DIS, alors que la direction affirmait que maintenir la production de cartes bancaires était vitale pendant le confinement, il est maintenant envisagé de mettre ces salariés, qui n'ont pas arrêté de travailler, en activité partielle... pour améliorer, avec l'argent public, la rentabilité.

## **QUELLE STRATEGIE?**

La CGT Thales œuvre depuis toujours, sans relâche, pour que les salariés et leurs représentants puissent intervenir dans les choix stratégiques du Groupe et ainsi orienter nos activités pour qu'elles répondent réellement aux besoins des populations et que les considérations sociales, sanitaires et environnementales soient au cœur des choix de développement.

## **QUELS PROJETS DE DIVERSIFICATION ?**

La CGT Thales porte de nombreux projets de diversification de nos activités, pour les orienter vers une réponse aux questions sociales et environnementales, aux enjeux de sociétés. Evidemment, nous citerons notre projet de reconstruire une filière industrielle des équipements médicaux en France pour créer une GBU Médical au sein de Thales. Ce projet, que nous portons depuis plus de 8 ans, trouve aujourd'hui toute sa résonance avec la crise sanitaire que nous traversons, et nous avons convaincu Thales à s'y intéresser. Pour plus de renseignements, vous pouvez vous connecter sur notre site dédié [imageriedavenir.fr](http://imageriedavenir.fr).

Nous portons aussi le développement de la filière aéronautique vers l'avion de demain, plus électrique, plus écologique, moins consommateur car plus léger, avec des plans de vols optimisés.

Nous soutenons aussi d'autres projets de diversification, comme l'utilisation de nos technologies de caméra thermique pour le contrôle de température en entrée de certains sites, en flux continu, sans capture de données pour le respect de la vie privée. Nous pourrions citer aussi la transformation de nos munitions de roquettes pour lutter contre les feux de forêt par la dispersion d'un agent extincteur.

**D'autres projets de diversification sont possibles et vous avez certainement de nombreuses idées. N'hésitez pas à discuter avec vos représentants CGT pour que nous portions ensemble ces projets.**

