

2. NAO et Temps de travail

2.1 Temps de travail 2021 :

Commençons par le temps de travail. L'année 2021 est composée comme suit :

□ 104 samedis et dimanches

□ 11 jours fériés dont :

7 jours fériés pendant la semaine : vendredi 1^{er} janvier, lundi 5 avril, jeudi 13 mai, lundi 24 mai (lundi de Pentecôte), mercredi 14 juillet, lundi 1^{er} novembre et jeudi 11 novembre 2021

4 jours fériés pendant Week-end : samedi 1^{er} mai, samedi 8 mai, dimanche 15 août et samedi 25 décembre 2021

La journée de solidarité (Lundi 24 mai 2021)

□ La règle :

- 25 jours ouvrés de congés payés
- 2 jours de substitution aux jours de fractionnement

Soit 227 jours « travaillables » collectivement, hors journée de solidarité

□ Cela donne donc les RTT suivants :

Pour les mensuels, 21 JRTT en 2021

- 7 collectifs
- 14 individuels

Pour les mensuels (ex MIE), 17 jours JRTT en 2021

- 7 collectifs
- 10 individuels

Pour les IC (forfait 206 j), 21 jours de repos en 2021

- 7 collectifs
- 14 individuels

Pour les IC (forfait 210 j), 17 jours de repos en 2021

- 7 collectifs
- 10 individuels

Pour les IC (forfait 214 j), 13 jours de repos en 2021

- 7 collectifs
- 6 individuels

□ Les fermetures collectives négociées sont les suivantes :

Vendredi 14 Mai

Vendredi 12 Novembre

La semaine entre Noël et Nouvel an, soit du 27 au 31 Décembre.

La journée de solidarité est positionnée le 24 Mai (Lundi de Pentecôte. Ce qui signifie que cette journée sera travaillée à hauteur de 7h et non 7h34mn comme les autres. Par ailleurs, les crédits d'heures posées sur cette journée ne sont pas décomptés du forfait annuel et 7h sont décomptés du compteur.

PS : Pour information, les compteurs GESTOR, pour les mensuels, n'ont pas été écrêtés conformément aux mails de la direction reçus le 23 Novembre :

« Bonjour à toutes et tous,

Les compteurs Gestor sont encore en cours de mise à jour, le prochain écrêtage prévu fin décembre n'aura donc pas lieu.

Nous vous souhaitons une bonne journée.

Cordialement

La Direction des Ressources Humaines »

□ En conséquence :

Sauf si ce de nouveaux problèmes apparaissent (ce qui n'est pas exclu), vous devez solder vos crédits d'heures avant la fin du 1^{er} trimestre 2021.

2.2 NAO (Négociations, annuelle obligatoire)

Les NAO ont débuté au niveau du groupe le 9 décembre. Ces premières réunions groupe ont pour but de définir la lettre de cadrage qui donne une ligne directrice aux différentes sociétés Thales (LAS, AVS, DMS...) pour établir leurs politiques salariales.

Chaque société est libre de suivre les différents points ou de s'en écarter.

Cette première réunion a directement annoncé que la politique Thales 2021 serait « limitée ».

Les réunions suivantes ont établi une première lettre de cadrage qui donne en substance ceci :

- Un rappel du contexte autour de la crise et son impact notamment sur l'aéronautique, qui amène une politique salariale modérée, pour ne pas dire très restreinte.
- Un paragraphe indique que pour les salariés qui ont été mis en activités partielles, quelles que soit les raisons, ne doit pas être un critère impactant leur politique salariale.
- Un décalage à partir de cette année de la politique salariale au 1^{er} juillet, avec en plus cette année une non rétroactivité sur les 6 premiers mois.
Concernant la part variable, son versement serait maintenu en mars. Pour les mensuels, le 1^{er} demi 13^{ème} mois versé en mai sera du coup appliqué avant prise en compte de la politique salariale. Une régulation sera alors faite sur le 2^{ème} versement en fin d'année pour prendre en compte la politique salariale sur l'ensemble du 13^{ème} mois.
- Concernant les budgets Egalité Femmes/Hommes 0,05% de la masse salariale pour les écarts de rémunérations et 0,1% pour les promotions et lutter contre le plafond de verre, ils seront consolidés au niveau de la société, de manière à ce que des budgets non utilisés dans un établissement puissent servir dans un autre établissement si nécessaire.
- Pour donner des perspectives, une prévision budgétaire de la politique salariale maximum sera présentée en janvier 2022, une fois les résultats de l'année 2021 connus, pour préparer ensuite la négociation de la politique salariale qui s'appliquera en juillet 2022.
- Concernant la répartition des budgets, pour les mensuels il y aura une AG et des éventuelles AI, en fonction du budget. Pour les IC, on reste sur des AI uniquement.
- Les mesures concernant les alternants, les stagiaires, les promotions automatique (IC position I vers position II au bout d'un an et IV.2 vers V.1 pour les mensuels titulaires d'un BTS ou DUT) sont maintenues.
- Le principe de +3% par rapports aux salaires minima métallurgie disparaît.

La CGT s'est exprimé et a annoncé que le report de l'application au 1^{er} juillet de la Politique Salariale n'est pas acceptable car il s'agit là d'une double peine pour les salariés, avec une politique salariale faible et des mesures divisées par deux du fait de la non rétroactivité.

- Nous avons rappelé les propos du PDG dans ses vœux, qui précise que la véritable valeur du Groupe réside dans les salariés et reconnaît les efforts fournis par tous. Il faut donc aussi que cela soit reconnu au niveau de la politique salariale.

On ne peut pas demander toujours des efforts aux salariés alors que dans le même temps on verse un acompte sur dividendes aux actionnaires !!

Nous sommes aussi ré-intervenu sur le minima +3% (avec demande à minima +5%), surtout que cette année les minimas ne vont très certainement pas augmenter.

- C'est donc une mesure qui ne coutera quasi rien cette année mais la retirer est un très mauvais signal envoyé, qui risque aussi de pénaliser ceux qui sont déjà au minima.

ALORS, QUE VA-IL SE PASSER ?

La CGT, par l'intermédiaire de vos Elus et Représentants du Personnel, vous pose la question triviale :

Qu'est-ce qu'on fait ?

Certains diront, c'est comme ça, « on est déjà chanceux d'avoir un travail », « il y en a beaucoup d'autres qui sont plus malheureux que nous », « on est bien à la THALES »,

... Certes, mais croyez-vous sincèrement que cela va durer si l'on accepte de baisser la tête face à ces propositions indécentes?

D'autres, plus pragmatiques, ont compris que c'est juste une histoire d'équilibre. Que des actions, des mouvements, des rapports plus visibles pourraient freiner la tendance, voire l'inverser.

- Vos élus ne peuvent pas se battre éternellement avec pour seules armes des mots projetés contre les murs de l'absurdité financière.

Il y a les élus CGT qui portent les revendications face à la Direction, les syndiqués CGT qui nous aident en deuxième ligne, et les salariés à l'arrière qui doivent pousser, pousser et encore pousser de toutes leurs forces.

- **Sans les salariés, nous sommes affaiblis et nous ne pourrions pas inverser cette dangereuse tendance de low-costing.**

Face à ces attaques sans précédent, nous demandons à tous les salariés de s'exprimer en présentiel, en distanciel, de se mobiliser, pour former un collectif qui fera réagir la Direction. L'objectif étant de la contraindre à un retour en arrière sur sa provocation.

Vous trouverez ci-dessous un lien pour vous exprimer et vous engager selon votre choix.

Dites-nous si vous êtes prêt à vous mobiliser en un clic.

Vos nombreuses réponses nous permettront de revenir vers vous et d'organiser les actions nécessaires.



Lien pour sondage express :

- <https://framaforms.org/sondage-sur-une-mobilisation-pour-les-nao-thales-las-2021-1610445144>

Nous espérons que tous les salariés auront compris la nécessité de se regrouper dans un collectif de défense pour leurs propres intérêts. Rejoignez-nous au syndicat CGT de Thales.