

## 3. Evènements Sociaux

### 3.1 Convention Collective

Jeudi 18 Novembre vous étiez convié à une heure d'information syndicale traitant du sujet de la Convention Collective Nationale de la métallurgie.

Pour poursuivre notre partage d'informations sur le sujet vous trouverez ci-dessous quelques informations :

Depuis septembre 2016, une négociation qu'on peut qualifier d'historique s'est engagée à l'initiative de l'UIMM (patronat de la métallurgie) avec les organisations syndicales représentatives. C'est un bouleversement sans précédent de l'architecture conventionnelle actuelle qui pourrait se mettre en place. **Certains syndicats ont déjà fait part de leur volonté de signature.** Pour la CGT, c'est une régression sociale qui se prépare.

## C'EST QUOI LA CONVENTION COLLECTIVE ?

C'est un texte signé entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs dans une branche d'activité ou zone géographique. Elle encadre les conditions d'emploi et de travail mais définit également les garanties sociales spécifiques par rapport au Code du travail.

Chez nous c'est la convention collective de la Métallurgie. Actuellement, il existe une convention collective nationale spécifique aux ingénieurs et cadres. Elle est remise en cause par cette négociation et le droit contenu dans celle-ci également.

Elle complète le Code du travail selon les caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle ou un territoire en apportant des précisions sur le temps de travail, les congés, la rémunération,....

Ses dispositions, jusqu'à maintenant, respectaient le Code du travail. Elles étaient au moins équivalentes en terme de garanties pour les salariés et souvent plus favorables. En cas de contradiction, les dispositions les plus favorables s'appliquaient aux salariés. C'est ce qu'on appelle le principe de faveur.

C'est elle qui régit notre quotidien dans toutes les entreprises. Aujourd'hui, les réformes du Code du travail de 2016 et 2017 ont permis de déroger à la hiérarchie des normes par des accords d'entreprise.



***Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !***

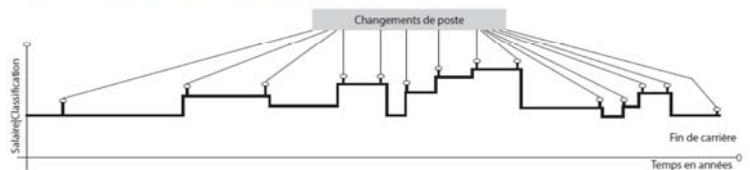
# La CGT décrypte pour vous quelques points de ce projet de nouvelle convention collective

## Philosophie de l'accord : La classification du poste

### Texte du projet d'accord UIMM

**Art 1 :** « La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres. Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué. Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois. »

Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



### Notre analyse CGT

C'est une transformation majeure. **La classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne.** De ce fait, il n'y aura aucune valorisation de l'expérience acquise dans son poste ou en passant d'un poste à un autre. A chaque changement de poste, le salarié se verra attribuer le niveau salarial et la qualification du poste qu'il va occuper. Le patronat met en avant le paiement au poste au détriment de la qualification du salarié. Le niveau de rémunération et les évolutions de carrière ne sont plus garantis. Cela plafonne le niveau d'augmentation individuelle possible. Nous serons payés comme les tacherons du début du 20<sup>e</sup> siècle.

**L'évolution de carrière sera en dents de scie, tant au niveau de votre classification que de votre salaire,** selon le poste que la direction voudra bien vous confier. La direction décidera du salaire du poste indépendamment de vos compétences. **Si la société justifie un risque économique, un cadre ou un technicien pourrait changer de poste et devenir ouvrier en toute légalité avec la perte de salaire et de statut associée. Imaginez ce que cela implique ! C'est une arme régressive que pourront utiliser les directions.** Le déroulement de carrière devient ainsi opaque avec des discriminations possibles.

## Non reconnaissance des diplômes

### Texte du projet d'accord UIMM

**Art 3.2 :** « Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ». **Art 4.4 :** « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, **la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit** à un classement minimal. »

### Notre analyse CGT

Ce projet de classement au poste s'affranchit de la reconnaissance des diplômes. Lors de la proposition d'un contrat de travail, **l'employeur n'aura plus l'obligation de tenir compte du diplôme** (si ce ne sont les diplômes bac +2 et bac +5 si ils sont explicitement demandés dans les offres d'emploi). Il pourra estimer seul la qualification retenue et fixer le nombre de points du poste, ce qui déterminera le salaire. Un ingénieur peut ainsi être embauché à une position inférieure à sa qualification, par exemple.

La CGT revendique la reconnaissance de tous les diplômes du CAP au doctorat.



**Protégeons la planète et n'imprisons que si nécessaire !**

## Classement / Déclassement

Texte du projet  
d'accord UIMM

**Art 5.2.3** : « Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord express, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.»

Notre analyse  
CGT

La nouvelle convention ne prenant en compte que l'évaluation du poste, il n'est plus possible d'avoir une évolution de classification s'il n'y a pas d'évolution du poste. Ainsi même l'évolution de la charge de travail (périmètre augmenté par exemple) ne conditionnera pas obligatoirement une nouvelle cotation du poste.

## Mise en place de la nouvelle convention de la métallurgie

Texte du projet  
d'accord UIMM

**Art 7.2** : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, [...] bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent **le dit emploi** au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, [...] »

**Art 7.3** : « L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.»

Notre analyse  
CGT

**Les ingénieurs et cadres perdent les bénéfiques** de leur convention collective nationale. Cela signifie la fin de la progression de carrière automatique du passage pour les jeunes Ingénieurs/Cadres de la position 1 à la position 2 au bout de 3 ans maximum, ainsi que le changement automatique de coefficient tous les 3 ans pour les Ingénieurs/Cadres position 2, pour une durée de 18 ans et de leur évolution salariale associée.

Lors de la mise en place de la grille, il y a garantie de garder sa rémunération (salaire du poste + prime compensatoire), mais au premier changement de poste tout est permis... même le pire.

## Temps de travail : toujours plus

Texte du projet  
d'accord UIMM

**Art 10.3** : « [...]le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3°, du Code du travail, soit 218 jours. » « [...]l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos « forfait », de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. » « En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal au nombre de jours visé à l'article L. 3121-66 du Code du travail, soit 235 jours »

Notre analyse  
CGT

Le forfait est donc acté officiellement à 218 jours ce qui servira d'appui pour augmenter le temps de travail des entreprises avec un forfait jour plus favorable. 235 laissé au « volontariat » sur demande de l'employeur ouvre la porte à une systématisation de ce nombre de jours travaillés.



**Protégeons la planète et n'imprisons que si nécessaire !**

# L'enjeu de la protection sociale = Régression sociale pour tous !

## Texte du projet d'accord UIMM

Le patronat ne veut plus payer les maintiens de salaire (au-delà des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale) lors des arrêts maladie pour soi-disant « responsabiliser les salariés » et aussi ne plus prendre en charge les jours de carence ! **Disparition de la prise en charge de jour de carence par l'entreprise**

## Notre analyse CGT

Si ce projet de convention collective est signé en l'état et si nous souhaitons garder notre niveau de couverture sociale actuelle, c'est une augmentation via nos impôts de 5 % de nos cotisations sociales. **Des gains financiers pour les entreprises, redistribués aux actionnaires.** Ici encore le patronat, a une vision bien négative de ses salariés, les accusant par avance de fraude. Les salariés ne se retrouvent plus protégés des aléas de la vie.

**Demain, si le projet de l'UIMM devait trouver des signataires, la rupture serait radicale !** Ce seront des diminutions de salaires et des pertes de droits pour toutes les catégories ! **Il est encore temps d'agir avec la CGT !** Si vous n'êtes pas d'accord avec cette rupture sociétale majeure, vous devez interpeller les organisations syndicales qui se proposent de l'accompagner. Les salariés ne sont pas sécurisés par des accords de sociétés, car déjà dans certaines entreprises, les directions ouvrent des négociations sur le statut social des salariés (congrés d'ancienneté, congés enfant malade, prime d'ancienneté, etc) pour les mettre en conformité avec la nouvelle convention.

# SIGNEZ LA PÉTITION EN LIGNE



[Pétition de la FTM-CGT à l'UIMM \(google.com\)](https://www.google.com/petitions/ftm-cgt)

**Et pour ceux qui souhaitent en savoir encore plus, Rendez-vous sur le site de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie !**

[CGT Métallurgie \(ftm-cgt.fr\)](https://ftm-cgt.fr)

[Négociation Convention Collective Nationale : thèmes de la négociation mis en réserve \(ftm-cgt.fr\)](https://ftm-cgt.fr/negociation-convention-collective-nationale)

⇒ **Concernant la manifestation du 25 novembre, vous trouverez ci-dessous un lien vidéo et un article de presse :**

<https://youtu.be/rywTDaZSgZk>

<https://nvo.fr/filsocial/les-metallos-cgt-dans-la-rue-pour-defendre-les-acquis-sociaux-de-leur-branche/>



**Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !**

### 3.2 NAO 2021

Vous le savez, cette année notre patron a innové en matière de politique salariale ! Habituellement accoutumés à une augmentation rétroactive au 1er Janvier, ce ne fut pas le cas en 2021.

Bien que la crise du COVID fût de prime abord un bon prétexte pour engager des restructurations avec certaines des sociétés Thales ayant rencontrés des difficultés, force a été de constater que les résultats ont été malgré la situation excellents !

#### **En effet n'oublions pas les déclarations de Patrice Caine à la publication des chiffres :**

*« Les résultats 2020 sont logiquement marqués par la crise du Covid-19. La mobilisation des équipes, partout dans le monde, a démontré la résilience humaine et économique du Groupe ainsi que son agilité. Nous dépassons ainsi largement les objectifs du plan global d'adaptation à la crise.*

...

*Le deuxième semestre 2020 affiche un fort redressement tant au niveau des prises de commande que de la rentabilité. La marge d'EBIT avant charges de restructuration revient ainsi au niveau du deuxième semestre 2019.*

*Par ailleurs, en 2020, la génération de trésorerie est à nouveau très solide. »* ([Résultats annuels 2020 | Thales Group](#))

En millions d'euros, sauf résultat et dividende par action (en euros)	2020	2019	Variation totale
Prises de commandes	18 476	19 142	-3%
Carnet de commandes en fin de période	34 430	33 839	+2%
Chiffre d'affaires	16 989	18 401	-7,7%
EBIT[3]	1 352	2 008	-32,7%
en % du chiffre d'affaires	8,0%	10,9%	-3,0 pts
Résultat net ajusté, part du Groupe[3]	937	1 405	-33,3%

Vous le constatez vous-même, les résultats, bien qu'impactés, sont très bons, avec un EBIT à **1,35 MILLIARDS d'€ !**

**ET PIRE encore, nous vous en avons parlé, la « Lettre de Cadrage Groupe » qui rythme chaque année les négociations salariales dans les sociétés bride dores et déjà la politique salariale 2022 à maximum 2% de budget et toujours sans rétroactivité !**

**Pour autant, Patrice Caine déclare en 2021** *« Sur une base pro forma, la rentabilité opérationnelle du Groupe revient dès à présent à un niveau proche de 2019.... Ces résultats illustrent l'engagement et le professionnalisme des équipes »* ([Résultats du premier semestre 2021 | Thales Group](#))

**Pour toutes ces raisons, la CGT enjoint M SALOMON à revoir sa position, sans quoi la CGT saisira les instances juridiques compétentes. (Courrier ci-dessous)**



**Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !**

Les Délégués Syndicaux CGT Thales LAS France

M. Alain Dervieux

M. Jean-Luc Lecointe

M. Cyril Azeau

M. Eric Dagois

Thales LAS France SAS  
Monsieur Christophe Salomon  
EVP Land and Systems  
2, Av Gay Lussac 78990 Elancourt

Le 15 novembre 2021

Courrier recommandé avec accusé de réception n° 1A 170 533 7211 4 + copie par mail

Objet : Contestation de l'absence de rétroactivité des mesures de politique salariale applicables au titre de l'année 2021.

Copies :

Monsieur Pierre Groisy, VP, RH, Relations Sociales et Protection Sociale France et Thales SA

Monsieur Philippe Neto, Ressources Humaines Land and Air Systems

Monsieur Philippe Lan, Directeur des Relations Sociales et Juridique RH

Monsieur Nicolas Monneret, Inspecteur du Travail, DDETS des Yvelines

Monsieur,

Depuis plusieurs années, les mesures de politique salariale appliquées au sein de la société Thales LAS France le sont avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, peu important la date de parution des dites mesures.

Au regard des éléments définis par la jurisprudence, nous considérons qu'il s'agit donc d'un usage, et sommes en capacité d'en faire la démonstration probante.

Pour l'année 2021, la direction de la société Thales LAS France a modifié cette pratique, instaurant une effectivité des mesures salariales au 1<sup>er</sup> juillet 2021, sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Cette modification est intervenue sans respecter les trois critères jurisprudentiels impératifs, exhaustifs et cumulatifs de dénonciation d'un usage, à savoir :

- Informer le comité social et économique (CSE) de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié
- Informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage, une réunion d'information ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas)
- Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle

(Source : [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F311](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F311))

Au regard des éléments probants dont nous disposons, nous estimons que cette absence de dénonciation conforme caractérise une illégalité causant plusieurs préjudices aux salariés dont nous avons la charge de défendre les intérêts, ainsi qu'une violation des obligations de bonne foi contractuelle imposées par les dispositions des articles suivants :

Article 1104 du Code Civil :

(Version en vigueur depuis le 01 octobre 2016)



**Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !**

Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2)

*« Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.  
Cette disposition est d'ordre public. »*

L. 1222-1 du Code du Travail :

(Version en vigueur depuis le 01 mai 2008)

*« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »*

Attachés au dialogue social prôné par le groupe Thales, nous souhaitons que vous preniez les mesures mettant fin aux préjudices causés actuellement aux salariés de la société :

- Salaire immédiat ;
- Cotisations sociales ;
- Retraite ;
- Complémentaire ;
- Impact sur la masse salariale servant de base de calcul pour les activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE) et du Comité Inter Entreprises (CIE) ;
- Etc.

En maintenant la modalité d'application rétroactive des mesures de politiques salariales constituant l'usage évoqué ci-dessus.

Si, malgré cette tentative de préservation du dialogue social, vous ne procédez pas à cette régularisation dans le délai que nous estimons raisonnable, au regard des moyens du Groupe, d'un mois suivant la réception de la présente, nous serions dans l'obligation de faire valoir nos arguments et le respect des droits des salariés de la société auprès de la juridiction compétente, à savoir le tribunal de Versailles (Yvelines).

Il va de soi que si, malheureusement, nous étions contraints à une telle procédure, nous serions mandatés par la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie de la Confédération Générale du Travail et assistés par tous supports juridiques nécessaires, afin d'obtenir réparation pour l'intégralité des préjudices causés.

Confiant dans la volonté affichée de maintenir un dialogue social de qualité par un employeur de référence, nous restons dans l'attente de votre réponse favorable.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales distinguées.

Pour la CGT Thales LAS France

Alain Dervieux

Jean-Luc Lecointe

Eric Dagois

Cyril Azeau



***Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !***

### 3.3 Chèque Cadeaux CSE

Le CSE cette année vous a fait parvenir des chèques cadeaux dématérialisés *WEDOOGIFT* en 2 versements.

- ⇒ 80€ en chèques Culture
- ⇒ 170€ en chèques Cadeaux classiques



Ces Chèques peuvent être dépensés selon les conditions disponibles sur le site.

Si vous n'avez pas reçu de mail il convient de s'assurer que les conditions suivantes sont respectées :

Voici les règles d'attribution :

- ⇒ Faire partie du personnel de Thales LAS Elancourt au 31 octobre 2021
- ⇒ Etre inscrit au CSE,

Si vous remplissez les conditions mais que vous n'avez pas reçu le mail, rapprochez-vous de

- ⇒ Laurence Sellem
- ⇒ Isabelle Caillette.



***Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !***