



Sur l'application, à Thales, de la Convention Collective Nationale (CCN) Métallurgie

Vous pouvez faire changer les choses !

Chères collègues, chers collègues

A l'issue des 6 ans de négociation entre les syndicats représentatifs de la branche (CGT, CFDT, CGC, FO) et UIMM (Unions des Industries des Métiers de la Métallurgie), seule la CGT n'a pas signé le texte de la nouvelle CCN.

Nous déplorons qu'il n'y ait, malheureusement, pas d'équilibre dans ce document. Il n'est au final, qu'une boîte à outils au profit des employeurs, dans laquelle ils viendront piocher selon leur bon vouloir. Quelques exemples, à compter du 1er janvier 2024 :

- Vous n'aurez plus de coefficient sur votre fiche de paie mais un groupe d'emploi. Il est fonction du poste tenu.
- Il est possible, si vous signez un avenant, de baisser votre salaire au moment d'un changement de poste. Si vous refusez de signer l'avenant et que le changement de poste intervient pour des raisons économiques, un licenciement est possible « pour raisons économiques ».
- Nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté, moins favorable, évidemment.
- Les diplômes ne sont plus reconnus. La nouvelle CCN stipule que la « détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal. »

Pour le Groupe, nous avons des accords et des dispositions sociales applicables, ils devront être adaptés pour l'application de la nouvelle CCN. C'est là que la négociation intervient.

L'équipe CGT de l'établissement Rungis/Toulouse

**Le vote CGT est un vote utile
pour donner de la force à un véritable acteur du dialogue social
défendant réellement un modèle social alternatif.**

Sur CCN dans Thales, la CGT voudrait

Que le déploiement de la nouvelle CCN soit l'occasion de véritables avancées sociales pour les salariés de Thales

Le déploiement de cette nouvelle CCN (que la CGT n'a pas voulue, rappelons-le) peut être l'occasion d'améliorer tout ce qui peut l'être. C'est en tout cas l'objectif que la CGT s'est fixée dans cette négociation.



Que les prestations de la prévoyance restent au niveau actuel.

Nous souhaitons garder les prestations au moins au niveau actuel, car nos réserves sont importantes et nous pouvons absorber sans problème l'évolution des cotisations.

Qu'un salarié en arrêt maladie ne puisse être licencié :

Ça paraît évident : un employeur **ne pouvait pas** licencier un salarié en arrêt maladie tant que celui-ci était indemnisé partiellement par l'entreprise. Mais la nouvelle CCN a supprimé l'article correspondant et l'a simplement remplacé par... une majoration de l'indemnité de licenciement !

C'est totalement inacceptable et nous demandons par conséquent que ce choix, cette sécurisation pour les personnes en situation de fragilité, soit maintenue dans le Groupe.

Avoir des garanties sur le déroulement de carrière des salariés

Pour cela il faut que des accords spécifiques soient négociés, incluant certaines exigences parmi lesquelles :

- La reconnaissance de tous les diplômes (formation initiale et continue) ;
- La garantie salariale en cas de changement de poste de travail ;
- Une évolution automatique de carrière minimale ;
- La garantie qu'il n'y aura pas de plafond de verre en matière d'évolution salariale pour une personne ne changeant pas de poste de travail.

Le texte de la nouvelle CCN est ce qu'il est, maintenant que des syndicats (mais pas la CGT) ont signé ce document qui fait la part belle aux intérêts des entreprises et de leurs actionnaires en oubliant au passage les salariés. La seconde étape est l'application de ce texte au sein de Thales. Il existe des marges de manœuvre d'interprétation du texte ou de son contournement par des accords Groupe. C'est là que la CGT peut intervenir dans la négociation mais ça dépend aussi un peu de vous!

**Sur l'application de la CCN dans le Groupe, Thales peut mieux faire,
Il suffit de le lui demander gentiment
Avec un vote CGT**