



## La CFDT signe l'accord des mesures de GAE

### SECTIONS SYNDICALES CFDT THALES SYSTEMES AEROPORTES

Le 29 novembre 2011

Le 15 novembre 2011, lors du comité central d'entreprise de TSA, la CFDT exprimait ses doutes sur l'efficacité d'un nouveau plan de réduction des emplois pour répondre à un objectif d'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

En ce sens, elle votait contre le principe d'instauration du dispositif de gestion active de l'emploi (GAE) devant se traduire par la suppression de 55 postes de travail. Dans la foulée, elle refusait de prendre part au vote sur les mesures d'accompagnement de la GAE.

Pourtant, une semaine plus tard, le 22 novembre 2011, la CFDT signait l'accord sur les mesures applicables à cette GAE. Pourquoi cette évolution ?

Deux éléments majeurs ont pesé dans la décision de la CFDT : la possibilité d'une application directe de l'accord d'anticipation de 2006 et l'amélioration des dispositions. Explications :

Le 23 novembre 2006, pour une durée de 5 ans, la Direction du groupe et les organisations syndicales représentatives à ce niveau signaient un accord sur l'anticipation des évolutions de l'emploi, le développement professionnel et la formation. Cet accord comprenait deux dispositifs spécifiques : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la gestion active de l'emploi (GAE). Ce dernier volet avait pour objet de répondre à des difficultés économiques prévisibles associées à de nouveaux besoins de compétences. Depuis fin 2006, TSA a utilisé à trois reprises ce dispositif de GAE. Toutefois, cette démarche s'est toujours réalisée à l'issue d'une négociation entre la Direction de l'entreprise et les OS, tractation amenant des améliorations au dispositif de base.

**La logique des accords majoritaires a empêché d'éventuels agités du stylo (comme la CGC) de dégainer rapidement dès la fin du CCE pour signer un accord au rabais.**

**Les salariés concernés comprendront notre démarche.**

A l'issue du dernier CCE, compte tenu du refus des organisations syndicales d'adhérer au nouveau projet de GAE, la Direction de TSA faisait savoir qu'en l'absence d'accord, elle appliquerait, les dispositions GAE de l'accord central groupe afin particulièrement de mettre en œuvre les MAD. Et ceci devait avoir lieu avant le 23 novembre 2011, date limite des 5 ans de l'accord groupe.

Même si la CFDT restait foncièrement opposée à l'analyse de la Direction sur l'opportunité de la mise en œuvre d'une nouvelle GAE, une application directe de l'accord groupe avait, à notre sens, deux inconvénients majeurs :

- Elle introduisait des dispositions inférieures à celles pouvant être obtenues par un accord de société,
- Elle donnait un signal très négatif pour l'avenir. En effet, conclure une période de 5 ans d'application de la GAE par un échec, ne constituait pas un signe encourageant pour le renouvellement éventuel du dispositif.

Si le premier élément pesait sur les épaules des organisations syndicales, le second point était surtout dans la cour de la Direction. Ceci équilibrait les contraintes pesant sur les uns et les autres.

En conséquence, après un large débat prenant en compte notre opposition au principe de la GAE, le fait que de toute façon une GAE serait enclenchée et notre volonté d'œuvrer pour apporter de meilleures garanties aux salariés que nous représentons, la CFDT a rappelé à la Direction le large fossé existant entre son projet d'accord et nos revendications.

La persévérance de la CFDT à pousser jusqu'au dernier moment ses revendications a permis d'apporter des améliorations substantielles à l'accord proposé à signature le 17 novembre. Mais notre obstination aurait pu être insuffisante sans un élément important :

Depuis 2006, tous les accords du groupe Thales pour être applicable doivent être des accords majoritaires, c'est à dire des accords signés par une ou des organisations syndicales représentant plus de 50 % aux élections professionnelles. Ainsi dans TSA, **il faut au moins la signature de deux des trois organisations syndicales représentatives pour qu'un accord s'applique**, contrairement à ce qu'annonce la CGC.

**Quelles sont les améliorations obtenues par la CFDT ?**

- La prime de 2 500 euros bruts, versée lors d'une mobilité au sein du Groupe Thales, hors de Thales Systèmes Aéroportés et sur un site géographique identique passe à **4 500 euros bruts**.
- La prime exceptionnelle de 2 mois versée aux salariés partant en retraite (hors MAD, carrières longues, salariés ayant bénéficié d'un rachat d'années d'études ou d'années incomplètes) est revalorisée à **3,5 mois**,
- Une prime exceptionnelle de **2 mois** sera accordée aux salariés partant en carrière longue ou ayant bénéficié d'un rachat d'années d'études ou d'années incomplètes,
- Dans un relevé de conclusion, complémentaire à l'accord, les signataires précisent que lors de rachat de trimestres permettant à un salarié de liquider sa retraite à taux plein jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2012, il est effectué **un versement complémentaire afin de ne plus impacter financièrement** le salarié concerné par les charges salariales liées à ces rachats.

Ces améliorations viennent compléter d'une part les dispositions de la convention sociale et d'autre part les avancées obtenues dans un premier temps et particulièrement :

- **L'abondement supplémentaire de 20 % du compte épargne temps,**
- **Le budget spécifique et complémentaire d'un montant de 275 000 euros pour les actions de formation.**

En outre, rappelons que les salariés susceptibles de liquider leur retraite à taux plein avant le 1<sup>er</sup> avril 2013 peuvent opter pour un mi-temps rémunéré à 80 %.

**Au cours des dernières semaines, la CFDT a, une nouvelle fois, démontré sa capacité à faire des propositions, à afficher ses convictions, à négocier et aussi à accepter un compromis favorable aux salariés. Voilà la seule réponse que nous apportons à une CGC brestoise complexée, vindicative dans ses tracts mais étrangement silencieuse en réunion**

Le dossier de la mise en place d'une nouvelle GAE étant clos, il n'en demeure pas moins que celui d'une compétitivité durable de notre entreprise reste à l'ordre du jour. Sa résolution passe par la mobilisation, la reconnaissance du personnel, par une organisation plus efficiente de l'entreprise, par l'apport dans chaque site de moyens permettant détenir une meilleure maîtrise de son destin.

**La Direction se doit maintenant d'ouvrir rapidement d'autres chantiers et tout particulièrement ceux de la sécurisation des parcours professionnels et de la politique salariale.**

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT : Michel BRODIN : 331 23 90 – Jean Pierre CARCILLE : 331 22 04

Christian CHAURE : 331 23 55 – Joël DONVAL : 331 25 88 – Jean Michel LE CAP : 331 27 95 – Guy LOPES : 331 55 79  
Jean Jacques LEMAITRE : 331 27 43 – Denis PAGE : 331 27 71 – Gilles SEGUENOT : 331 27 84 – Sandrine BIZIEN : 331.67.42  
Ronan KERSAUDY : 331.25.61 – Norbert REMY : 331.57.38 – Jérôme TOUDIC : 331.26.39 – Sophie NORMAND : 331.68.40  
Alain RIOUALLON : 331.28.34 – Christophe PRESSON : 331.56.14 – Eric PIROU : 331.28.32 – Jean-Claude MEAR : 331.56.96