Le 10 janvier 2013

LES VŒUX 2013 DE LA CFDT du GROUPE THALES

Toute l'équipe CFDT Groupe et l'ensemble des militants vous souhaitent une bonne et heureuse année 2013. Qu'elle vous apporte santé, bonheur et réussite.

Pour notre Groupe, 2013 débute avec l'arrivée d'un nouveau PDG, Jean-Bernard Lévy, après la démission de Luc Vigneron. Une page de notre histoire se tourne et il nous appartient de participer à la rédaction de la nouvelle.

D'emblée, le nouveau PDG se distingue de son prédécesseur en affirmant sa volonté de restaurer le dialogue social sans lequel nous ne pourrons pas aborder les nombreux chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et de ses emplois en France.

Pour la CFDT, en ce sens, l'urgence est la réhabilitation de la fonction Ressources Humaines qui passe notamment par le découplage de la Direction des Opérations. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons traiter des dossiers de l'emploi, des compétences, de la réconciliation du bien-être au travail et de la performance économique, du rétablissement de la cohésion voire de l'efficience interne, entamée par le dogme des services partagés et leur confinement dans TGS.

Mais c'est aussi à l'aune de ses décisions en matière d'organisation commerciale, de politique d'innovation et d'investissement, de stratégie de développement du Groupe que les salariés, les représentants du personnel et les organisations syndicales pourront porter un jugement sur l'approche du nouveau PDG.

Pour notre part, deux mots définissent ce qui marquera notre engagement, nos actions pour 2013 : ANTICIPATION et SOLIDARITE.

Deux chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et ses emplois en France

Accord d'Anticipation :

L'enjeu principal de cette négociation consiste pour la CFDT à conserver la cohérence du dispositif qui avait été trouvé dans l'accord signé en 2006, tout en y apportant les correctifs résultants de 5 ans d'expérience, que ce soit en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou de Gestion Active de l'Emploi (GAE).

Ces améliorations devront être de plusieurs ordres. Tout d'abord, un renforcement du dialogue social sur les orientations stratégiques et sur les politiques qui en découlent est indispensable, tout comme la consolidation des prérogatives des CCE /CE notamment sur le processus d'information / consultation en cas GAE.

L'amélioration des informations communiquées aux salariés le plus en amont possible, devra leur permettre de mieux apprécier leur situation, au regard des perspectives, des risques et des opportunités de leur métier dans l'entreprise et le Groupe, mais également dans leur emploi. L'accompagnement des salariés doit également être mieux coordonné et renforcé afin de les aider à construire leur orientation de carrière.

Enfin, les politiques territoriales, industrielles et RH, qui n'avaient pas été suffisamment explorées, devront nécessairement l'être pour renforcer le lien entre l'entreprise et le territoire où elle est implantée, contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La direction ne souhaitant pas renouveler les dispositions des Mises à Disposition (MAD), il faut négocier un dispositif qui s'y substituera. Il devra en reprendre le principe : éviter des licenciements secs.

Accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

Depuis le 2 juillet 2012, l'accord traitant de la qualité de vie au travail est caduque. Dans la nouvelle négociation qui doit s'ouvrir la CFDT revendiquera de nombreux points-clés structurants.

Des mesures précisant partout le respect du Droit du Travail, de façon identique dans tous les établissements avec comme objectif de dépasser la seule notion de santé pour aborder réellement la qualité de vie au travail.

Les relations sociales au travail avec la mise en place d'un type de management de terrain permettant l'expression et une véritable écoute des salariés qui remette du sens au travail et augmente l'autonomie.

L'environnement physique des salariés au travail avec le respect des normes sera également un point essentiel dans cette négociation. Les salariés devront être plus impliqués et écoutés dans l'aménagement de leur poste de travail avec la définition par les équipes de règles de vie communes.

La mise en place d'organisations permettant de dimensionner une charge de travail acceptable devra être discutée afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de tout changement sans détériorer ses conditions de travail.

Enfin pour éviter l'épuisement professionnel, et permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il faudra instaurer un droit à la déconnexion, négocier des règles communes d'utilisation des outils de la Technologie de l'Information et de la Communication (TIC).

En plus de ces 2 chantiers structurants pour l'avenir du Groupe et de ses emplois en France que sont l'Anticipation (GPEC/GAE) et la Qualité de Vie au Travail (QVT) actuellement à l'arrêt, d'autres négociations devraient redémarrer en ce début d'année.

Accord sur le Télétravail : En 2012, stimulées par le déploiement des Technologies de l'Information et des communications (TIC), certaines entreprises du Groupe (TAS, TCS, TOSA) ont mis ce sujet à la négociation. Ce qui était expérimental à TAS, est devenu un sujet transverse au Groupe. C'est pourquoi la CFDT a demandé officiellement à la DRH France d'ouvrir une négociation sur un accord cadre qui pourrait se décliner dans les sociétés pour clarifier et fixer les limites, les conditions de cette nouvelle organisation du travail.

Accord Intergénérationnel : L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu national fondamental et une réponse nécessaire face à la situation de crise actuelle. La CFDT revendiquera dans cette négociation un accord permettant de prendre en compte la loi sur le contrat de génération en s'appuyant sur l'accord cadre « emploi senior » qui vient d'être prorogé jusqu'en juin 2013, tout en y ajoutant les améliorations nécessaires.

Des Négociations Annuelles Obligatoires attendues par les salariés, face au pouvoir d'achat en baisse et une expansion de la rémunération concurrentielle et individualisée. Les inégalités salariales aggravées par des politiques inappropriées doivent être corrigées par de véritables négociations visant un niveau de vie satisfaisant pour chacun, reconnaissant le travail du salarié et ses compétences.

Salaire, allocations, santé, transports, énergie, impôts, les prix qui ont changé au 1er janvier 2013. Le SMIC horaire passe à 9,43€ brut (+0,3%), le plafond mensuel de sécurité sociale passe à 3086€ (+1,8%), le timbre postal passe à 0,60€ (+5%) ; la redevance TV passe à 131€ (+4,5%) ; le gaz augmente de 2,4% ; l'électricité de 2,5% ; les tarifs RATP augmentent en moyenne de 2,4%, bien que le ticket de métro reste à l'unité à 1,70€ ; le prix de la course des taxis est majoré de 2,6% ; le RSA passe à 483€ pour une personne seule sans enfant et à 724€ pour un couple sans enfant ; le plafond de ressources ouvrant droit aux prestations familiales est revalorisé de 2,1% ; le barème des impôts sur le revenu est de nouveau gelé, ce qui s'apparente à une hausse d'impôt de 2% pour les contribuables,...