



## **Bilan CFDT des négociations « mesures d'accompagnement social STRADA »**

### **Rappel du projet STRADA (STRATégie de Développement de l'Avionique) :**

La Direction a dévoilé le plan STRADA en octobre 2014. Rien avant cette date ne laissait présager un plan d'une telle ampleur : 647 salariés mis en mobilité (20% de l'effectif) et 435 postes déplacés dans son cœur de métier.

Selon la Direction, la fermeture du site de Vélizy et le transfert de 435 postes seraient justifiés par l'objectif de réduction des coûts de développement. Ce ne serait que par la co localisation des activités calculateurs qu'un fonctionnement interne plus performant serait accessible. Même la co-ingénierie n'y arriverait pas !

Comptablement, dans l'analyse de la Direction, rien, hors les suppressions de postes et la baisse des loyers, ne valide les économies de grande échelle prévues. Ce que confirme l'expert du comité central d'entreprise Syndex.

De réels risques sont pris quant au maintien du savoir-faire de Thales Avionics dans son activité cœur de métier.

La Direction ne prend pas la mesure de l'impérieuse nécessité du transfert des savoirs d'expérience et des compétences pour sauver son activité calculateurs.

Après s'être opposé à ce plan destructeur sans pouvoir le supprimer, les organisations syndicales négocient l'accompagnement social. Après huit réunions de négociation du plan social « STRADA », nous allons nous prononcer sur les mesures finales que propose la Direction.

Après avoir écouté les salariés de Vélizy, ceux de Vendôme et de Valence impactés par ce plan, la délégation CFDT a été **la seule à faire dès la première réunion ses propositions**, et construit ainsi ses revendications.

Les points incontournables pour la CFDT :

- Pas de licenciement ni départ « négocié »,
- Des mesures type GAE améliorées,
- Un quota élevé pour les Mises A Disposition (pré-retraites),
- Une prime importante pour les salariés qui suivront leurs postes sur le site cible à la hauteur du plan annoncé
- Une prime pour les salariés qui resteront dans Thales,
- L'application des mesures de l'accord mobilité améliorées
- Des indemnités renforcées pour la Famille afin de faciliter au mieux le transfert.

## Propositions CFDT sur les mesures d'accompagnement du plan STRADA

Mobilité vers les sites cibles (Bordeaux, Vendôme, Valence) :

- **Conjoint** perdant son emploi augmentation du complément de salaire par rapport aux indemnités de chômage de 9 à 15 mois et augmenter le total de 1500MG à 2000MG: **Accepté**
- Accompagnement par le cabinet de recrutement pendant 12 mois avec obligation de résultat : **Accepté partiellement : 10 mois**
- *10 mois avec obligation de résultat et si pas de résultat, la mission continue. Le T0 peut être déclenché à tout moment dans l'année qui suit le déménagement.*
- Conjoint travaillant chez THALES embauche sur le site à prévoir : La candidature sera considérée comme prioritaire
- **Enfants** : si besoin de places en crèche prise en compte par THALES : **Accepté**
- *2 crèches actuellement en relation avec THALES BDX Réservation prioritaire pour les salariés en mobilité, intégration des 7 places de Vélizy*
- Pour les personnes ayant des enfants en instituts spécialisés : assurance qu'il y aura une place dans un institut équivalent sur Bordeaux. **Accepté**
- *Dispositif sera accompagné par l'assistante sociale de BDX.*
- Parents: Demande d'accompagnement des parents placés en maison de retraite pour retrouver une place dans la région de BDX : **Accepté**
- *Ce dispositif sera accompagné par l'assistante Sociale de BDX.*
- **Double loyer** : Le double loyer doit être payé dès le déménagement, et non après les 3 mois de période d'adaptation et inclure les charges dans le paiement du double loyer. **Accepté sauf consommable (eau, EDF..)**
- Augmenter la durée pour les personnes étant propriétaires qui n'arrivent pas à vendre leur bien dans les 3 mois couverts par le double loyer => 9 mois. **Accepté 6 mois max**
- Ne pas limiter le double loyer à la valeur locative mais au prix réel du prêt. **Accepté dans la limite de 30%**
- *Dans l'accord mobilité, c'est la valeur locative, on pourra donc soit prendre valeur du prêt soit valeur locative*
- **Achat d'un véhicule**: Dans l'accord, la mobilité à + de 50km permet l'aide à l'acquisition d'un 2<sup>e</sup> véhicule. ne pas limiter au 2<sup>e</sup> mais dès le premier véhicule (pour la mobilité à moins de 50km) **Accepté**
- *Toute demande d'achat de véhicule sera prise en compte (1<sup>er</sup> ou 2<sup>eme</sup> véhicule)*
- *Une prime pour le salarié uniquement au passage du permis B (605 MG) et une avance pour le conjoint*
- **Déménagement** :
  - Augmenter au niveau « premium » avec l'emballage de tout (même les objets non fragiles)
  - *Le niveau actuel prend tout en charge sauf les effets personnels (vêtements)*
  - Deuxième déménagement payé par Thales sur la région Bordelaise (ou Vendôme ou Valence) dans les 2 ans suivant le premier déménagement (en location) du salarié. **Accepté**
- **Aide à la relocation** : Préciser dans l'accord les services fournis par le cabinet de relocation : **Accepté**
  - *Une clarification des services fournis sera faite*
  - *Les frais d'agence et garanties pour trouver un logement sur Bordeaux doivent être payés par Thales. Ces charges sont comprises dans l'indemnité d'installation*
- **Mobilité sans transfert familial** :
  - Augmenter la durée jusqu'à une durée totale de 5 ans (uniquement A/R et logement donc hors restauration et voiture de location)
  - Prévoir la possibilité d'une voire deux journées de télétravail hors quota accord télétravail
  - Prévoir possibilité temps choisi 90% ou 80%.
  - Prévoir une carte AMEX pour les personnes devant faire des allers retours entre Bordeaux et Paris, pour qu'ils aient le temps de régler leurs notes de frais avant que ça ne soit débité sur leur compte (surtout s'il y a des nuits d'hôtel). **Accepté partiellement**
  - *durée passée à 18 mois + 6 mois. Télétravail selon les dispositions de l'accord TAV (hors quota) soit 1 jour max et temps choisi.*
- **Affectation temporaire et transitoire** :  
*C'est un détachement avec finalité de projet personnel (création entreprise, retraite ...) sur une durée max 12 mois avec prolongation exceptionnelle de 3 mois avec hébergement, 1 AR par semaine et location de véhicule.*

- **EAA :**
  - Assurance que les personnes allant sur le site cible ne seront pas notées en construction l'année suivant leur mobilité puisqu'elles gardent le même poste, que leurs augmentations ne seront pas gelées du fait des différences de salaire entre la région parisienne et la province.
  - Mise en place d'un suivi à prévoir, pour les personnes allant sur Bordeaux pour suivre leur évolution de carrière et évolution de salaire sur plusieurs années. **Accepté**
  - *Une vigilance particulière sera portée à l'évaluation du niveau de maîtrise dans le poste et à l'application de la politique salariale*  
*Un suivi de ces deux points sera réalisé et se poursuivra dans les deux années suivant la fin du projet (30 juin 2017)*
- **Primes exceptionnelles: Mobilité sur sites cibles :**
  - La CFDT demande 20 000€ ; après discussion les 3 Organisations Syndicales demandent 15 000€ nous sommes passés de 4000€ (1ère proposition Direction) à 9000, puis 12 000€, puis 13000€, et concluons à 13500€
  - Arguments CFDT pour augmenter la prime exceptionnelle :  
Pour motiver les personnes d'aller sur Bordeaux, il faut une prime conséquente qui incite à la mobilité
- **Mobilité interne TAV ou groupe :**
  - de 50km rien => demande CFDT 1 PMSS
  - + de 50km 4000 euros => demande différencier si TAV ou GROUPE
  - Accepté:**
    - 50 km => 1100 euros
    - + 50 km TAV => 5000 euros
    - + 50 km Groupe => 3200 euros
- **Mobilité externe : demande CFDT d'accords tripartites**
  - Abandonné par la Direction
- **MAD/retraites :**
  - Rachat de trimestre au minimum comme Ulysse à savoir 32000€ net. **Accepté**
  - Mesures complémentaires pour le départ à la retraite : au minimum comme Ulysse à savoir 5 mois de salaire brut. **Accepté**
  - **MAD :** Demande de passage de 30 à 42 mois **Accepté partiellement 30 mois avec décalage du dispositif d'entrée repoussé de 9 mois (31 mars 2018)**  
*Le nb de MAD possible est de 185 et la durée reste à 30 mois sans durée minimum.*
  - **MAD :** *Date max de rentrée dans le dispositif jusqu'au 31 mars 2018 avec transfert temporaire sur BDX ou détachement à moins de 50kms.*
  - **Retraite :** *rentrée dans le dispositif décalé d'un an (30 juin 2018) sous condition de transfert temporaire sur BDX ou détachement à moins de 50kms*
- **Planning : Décision de partir ou non :**
  - 1ère échéance en octobre : Dans le courrier officiel il faut préciser Un autre choix : sollicite un entretien ; il n'y aura pas de licenciement ni d'obligation à suivre sur BDX. **Accepté**
  - 2e échéance officielle en février 2016, avec le choix :  
Poste sur site cible, poste sur autre site que le site cible **Accepté**
- **Salariés TAV restant en région parisienne :**
  - Préciser où seront les locaux hébergeant les personnes restant en région parisienne, ainsi que le détail des services qui restent en région parisienne. Et à quelle date ils doivent déménager de site (si déménagement). **Accepté**
  - Les salaires resteront sur le site jusqu'au 30 juin 2017

Que se passe-t-il si des personnes n'ont pas trouvé de poste en juin 2017 ?

- Ils seront rattachés au site de BDX et en détachement sur un site en région parisienne. Que se passera-t-il lorsqu'une personne aura trouvé un poste dans le groupe, en région parisienne et qu'au terme de sa période d'adaptation, elle décide de ne pas finaliser son contrat dans la nouvelle entité
- Devrait rester en région parisienne et retrouver une autre mobilité depuis la région parisienne. La personne ne doit pas être obligée de partir sur Bordeaux.
- *Ils seront rattachés au site de BDX et en détachement sur un site en région parisienne jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée.*

➤ **Postes ouverts dès cette année 2015:**

Ouverture uniquement des postes des personnes positionnées pour y aller cette année ou remplacement de personnes déjà parties de TAV. Ensuite ouverture des postes à partir du moment où les personnes se sont positionner officiellement (après Février) Pas d'ouverture de postes sur Bordeaux, tant que les personnes qui ne veulent pas y aller n'ont pas trouvé ailleurs, au minimum tant que les personnes qui veulent y aller n'ont pas donné leur date ! Pour ne pas qu'il y ait de personnes « embauchées » sur Bordeaux alors que des personnes sur Vendôme ou Vélizy sont encore là et n'auraient plus de charge. **Accepté**

- *Pas d'ouverture de poste a BDX avant octobre 2015 sauf pour les mutations et démissions déjà réalisées. Les salariés qui désirent aller à BDX en 2016 et pas dès l'été 2015 garderont leur poste*

**Postes ouverts sur Bordeaux ; Vendôme ; Valence:**

Ajouter dans l'accord le nombre de postes ouverts sur sites cibles pendant la période 2015/2017. Noter que tous les postes (avec le nombre exact !) de Vélizy/Vendôme seront **rouverts sur sites cibles** **Accepté**

➤ **Formation :**

➤ **Budget Formation spécifique alloué à STRADA**

Possibilité de formation pour une reconversion sur le bassin d'emploi d'origine.  
Possibilité de Formations de 2 ans payées par Thales.

➤ **Personnel CE :**

Même accompagnement pour retrouver un poste dans un Thales en région parisienne ou sur Bordeaux.  
**Accepté**

Mêmes primes que les salariés Thales payé par Thales. Refusé

- *Les salariés du CE ont accès à l'espace métier et peuvent postuler sur les postes ouverts dans le Groupe Thales, les candidatures seront examinés au même titre que les salariés Thales.  
Les mesures d'accompagnement sont à prendre en charge par le CE.*

**IRP :**

Comment garantir qu'il y aura des représentants du personnel jusqu'à la fermeture du site en juillet 2017 ?  
Quelles sont les conditions pour que les IRP restent jusqu'au bout ? (Idem pour les RH du service emploi-mobilité qui suivent les reclassements)

- Réponse DIR: Prorogation des mandats jusqu'en juin 2017 sous réserve d'acceptation unanime des organisations syndicales.

**Voyage de découverte :**

- Voyage individuel : 2 jours avec 1 jour ouvré payé par Thales avec limite de frais identique au voyage de reconnaissance
- Voyages collectifs : Un premier voyage est prévu les 26 et 27 juin et un second fin septembre

**La CFDT a négocié fermement les mesures d'accompagnement du plan STRADA, elles devaient être à la hauteur du plan annoncé. Pour nous pas question pour la Direction de faire des économies sur le dos des salariés impactés.**

**Nous serons vigilants sur le suivi du reclassement de chacun, car l'ensemble des salariés doit retrouver une solution professionnelle ou des mesures de départ telles que prévues dans l'accord.**

**S'engager pour chacun, Agir pour Tous**  
**Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>**