



Flash info N° 28

Déjà quatre années passées..

Ce que la CFDT a obtenue pour vous !

juin 2023

Depuis les dernières élections professionnelles de 2019, la CFDT a œuvré pour conserver et améliorer nos acquis dans un contexte de réorganisations et de crises. Malgré toutes ces difficultés la CFDT a :

- **Changement de gouvernance** : Suite à la fusion, la CFDT s'est attachée à construire un collectif autour de ses 11 établissements afin de protéger et d'améliorer les intérêts communs de l'ensemble des salariés d'AVS.
 - ✓ Nouvel accord sur les **dotations des œuvres sociales** : augmentation des dotations pour la majorité des sites AVS (+250% TLCD, +30% pour MIS et T&S, ...)
- **La crise covid** : Nous avons défendu fermement la sauvegarde de l'emploi malgré une réduction drastique des effectifs du plan SIERRA, en préservant environ 150 postes sur les 900 prévus, ce qui a permis de limiter les pertes de compétences.
Nos alternatives proposées et malheureusement non retenues par la direction démontrent aujourd'hui qu'il aurait été préférable de temporiser et de se préparer à la reprise plutôt que d'imposer une vision purement économique.
- **NAO 2021, 2022** : La direction du groupe a profité de la crise covid pour minimiser les politiques salariales avec notamment le décalage de la rétroactivité.

Pourquoi la CFDT n'a pas contesté ?

- ✓ Après échange avec notre conseil juridique, la contestation de l'usage de la rétroactivité ne remettait pas en cause le budget distribué au global. Au regard du jugement, les augmentations mensuelles de 2021 pourraient être divisées par deux et celles de 2022 perdre 25%. Nous avons donc préféré négocier un accord de sortie de crise lors des NAO 2022 avec des mesures, peut être insuffisantes pour certains, mais bien réelles !
La rétroactivité si bien vendue ne serait réelle qu'en cas d'actions individuelles avec les risques encourus cités ci-dessus, soit une perte de rémunération.
- **NAO 2023** : Les négociations portées par la CFDT ont permis d'obtenir des mesures globales au plus proche de l'inflation. **Budget global de 5,45%** auquel s'ajoute :
 - ✓ Obtention de la prise en charge à 100% des admissions des restaurants d'entreprise sur l'ensemble des sites AVS
 - ✓ Passage de 50 à 75% de la prise en charge des abonnements transports
 - ✓ Salaire minimum de 2200 € et 13^{ème} mois de 2550 € minimum
 - ✓ Suppression des heures supplémentaires dans le calcul du plafond d'obtention de la PPV (*versement d'une prime brute de 1400 € pour les salariés concernés*)
 - ✓ Demande d'ouverture d'une négociation sur la mobilité douce, les négociations ont débuté courant mai.

- **Revalorisation de la prime panier à TLCD** : Suite à l'intervention de la CFDT, une revalorisation avec rétroactivité sur 3 ans a été obtenue (*réajustement sur le conventionnel de cette prime*) ce qui correspond pour un temps plein à environs 1800 € qui seront versés sur la paie de juin 2023.
- **Horaires atypiques** : La CFDT s'est opposée avec succès à la suppression « **dissimulée** » de l'horaire variable. En effet, la direction voulait y intégrer un travail en équipe à la journée sans compensations financières (*horaire fixe, ex : 8h / 16h*). Nous nous sommes également attachés à préserver la notion de volontariat (*besoin conjoncturel pour une période maximum de 18 mois*) et d'équité avec des compensations à la hausse pour les salariés. Nous avons fait intégrer pour le travail en équipe la notion de « **besoins structurels** » ce qui permet de garantir le maintien de la prime d'équipe en cas d'absence et son intégration à 100 % (*dégressivité de 5 ans à 14 ans*) dans le salaire de base après une période de 15 ans en cas d'arrêt des équipes.
- **PVCO** : Négociation et signature d'un accord relatif à la mise en place d'une prime variable collective pour l'ensemble des mensuels de la société TAVS, avec au préalable l'intégration de la part variable des niveaux 5.3 et 5.3 bis dans le salaire de base (*moyenne des 5 dernières années*).
- **Accord relatif au travail exceptionnel des jours habituellement non travaillés et accord relatif aux astreintes**: Négociation et signature d'un accord **encadrant** ces aménagements du temps de travail avec une revalorisation des compensations.
- **Action juridique CFDT** : En cas de décision favorable de la cour de cassation, l'ensemble des salariés de TAVS se verraient appliquer le statut ex-TAV rétroactivement au 1^{er} janvier 2021. Il en découlerait en particulier l'application du forfait 206 jours et l'horaire hebdomadaire de 34h65, annihilé à ce jour, par l'accord de droit commun signé par les autres organisations syndicales.

Ces éléments concrets ont pu être porté par nos équipes CFDT grâce à vos votes aux dernières élections professionnelles. Les enjeux à venir sont capitaux pour votre avenir et celui de Thales AVS France.

Du 12 au 14 juin prochain, donnez-nous les moyens et la force de continuer à œuvrer pour vous en votant pour la CFDT, afin de protéger notre socle social et garantir l'avenir de la société Thales AVS France

TON DÉLÈGUE CFDT !
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



Collectif CFDT Thales AVS
Consultez notre site <https://www.cfdt-thales.com>
Ne pas jeter sur la voie publique



Cfdt:
C'EST POSSIBLE !