

## L'enjeu décisif, et pourtant oublié, des élections ...

### La représentativité des organisations syndicales se joue au 1<sup>er</sup> tour

La représentativité syndicale, c'est le poids qu'ont les Organisations Syndicales dans les négociations avec le patronat. Elle est fixée par le vote des salariés aux élections CSE 1<sup>er</sup> tour chez les titulaires.

Il y a plusieurs niveaux de négociation. Pour tout niveau supérieur à celui de l'entreprise, la représentativité s'établit en consolidant les votes des entreprises concernées.

Pour Thales Services, ces différents niveaux sont :

- ↑ Européen, international ... (Organisation Internationale du Travail)
- ↑ Le national
- ↑ La branche Métallurgie
- ↑ Le groupe Thales
- ↑ L'entreprise Thales Services

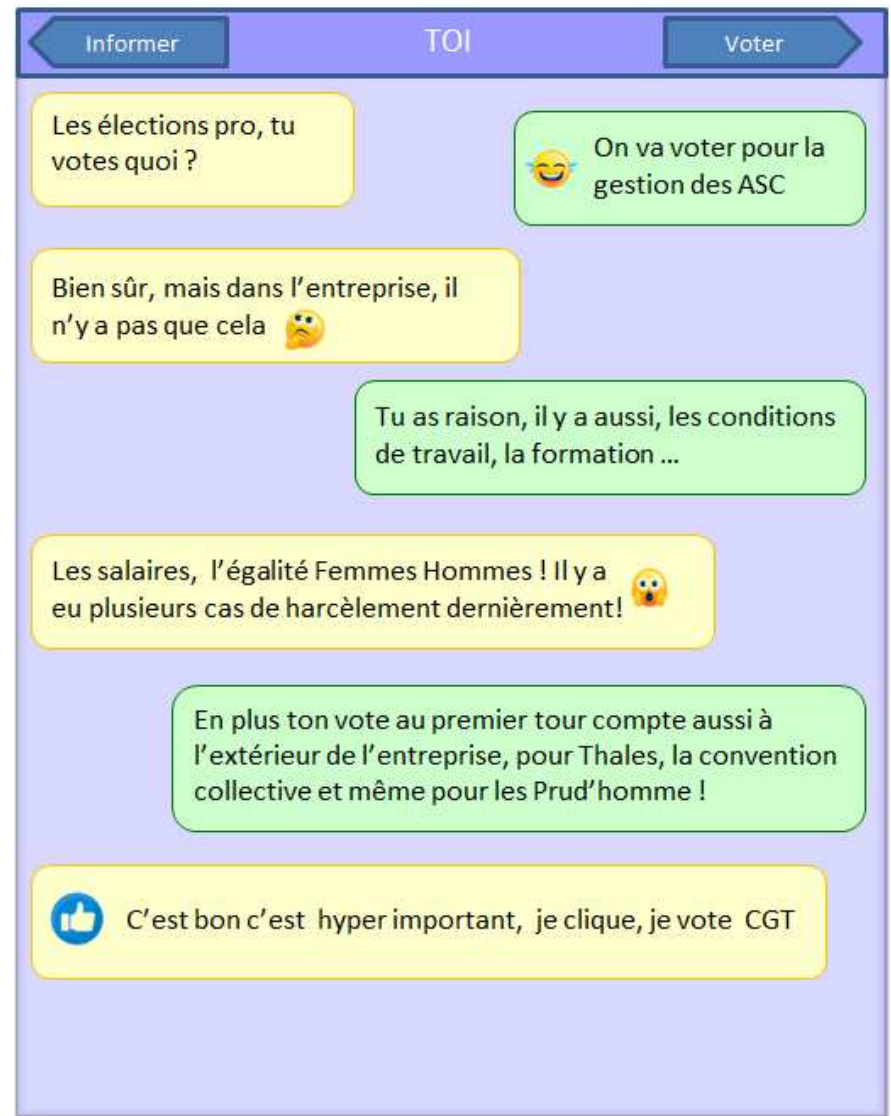
D'un point de vue électoral, la confiance qu'un salarié accorde à une organisation syndicale sur un sujet donné est donc exclusivement définie par son vote à ces élections : le 1<sup>er</sup> tour titulaires – CSE.

Les sujets de négociation sont multiples et pour beaucoup ils ont une influence directe sur votre vie de salarié. Chaque niveau apporte son « package » de droits collectifs dans des domaines importants comme :

- Les salaires
- L'emploi
- L'égalité entre les femmes et les hommes
- La protection sociale – santé, retraite, prévoyance
- Les conditions de travail
- Les conditions de déplacement

Des grands bouleversements qui affecteraient les salariés dans tous ces domaines sont dans le viseur du patronat et du gouvernement.

Chaque syndicat y réagira à sa manière avec la force que vous



lui donnerez par votre vote. La manière CGT, c'est la recherche de l'unité des salariés pour faire valoir des propositions alternatives [plus] favorables.

Par loyauté, pour que vous puissiez voter en toute connaissance de cause, nous avons décidé de vous envoyer, à l'occasion du courrier que nous vous adressons régulièrement, ce flash sur les positions de la CGT. ■

NB : Il faut savoir également que la désignation des juges prud'homaux est faite maintenant à partir du résultat de ces élections, alors que jusqu'en 2008 ils étaient élus directement par les salariés.

## La « Métallurgie », le socle ébranlé des droits des salariés Thales

### Une négociation à hauts risques pour les salarié.e.s de Thales Services

Comme toutes les entreprises du Groupe Thales, Thales Services est affiliée à la branche professionnelle de la Métallurgie.

Beaucoup des droits Thales sont fondés sur des droits établis dans cette branche.

Si un droit disparaît au niveau de la branche, il disparaît dans Thales. Pour en bénéficier de

nouveau, il faut renégocier dans Thales. C'est possible, la CGT l'a obtenu, par exemple sur les complémentaires. Mais ce n'est pas envisageable sur l'ensemble.

Pour les salariés de Thales Services, cette remise en cause des droits est particulièrement dangereuse.

En effet, contrairement à la

plupart des autres entreprises du Groupe, les droits y sont souvent « scotchés » au minimum de la branche. C'est particulièrement vrai pour les salaires.

Du coup, si un droit n'est plus garanti par la branche, on peut craindre que TS soit une des premières sociétés du Groupe à ne plus le respecter. ■



## Ensemble dans Thales Services !

## Une obsession patronale : baisser les salaires

### A la CGT, on a d'autres principes !

Dans la Métallurgie, les Mensuels ont une prime d'ancienneté égale à 3% du mini hiérarchique au bout de 3 ans. Cette prime progresse de 1% tous les ans jusqu'à 15ans.

Dans la négociation en cours, le patronat propose de la supprimer et de la remplacer par une augmentation des indemnités de licenciement!

La CGT s'oppose au patronat sur ce sujet !

\*  
\* \*

Dans la Métallurgie les Ingénieurs et Cadres progressent d'un échelon tous les 3 ans, ce qui détermine le salaire minimum. Si l'échelon disparaît, comme le souhaite le patronat, l'évolution de salaire qui va avec pour les salariés payés au mini disparaît également.

Or si la direction refuse de dire combien de salariés de Thales Services sont dans ce cas, elle a refusé d'appliquer une consigne Thales en 2018 (mini Thales supérieur de 3% à celui de la branche) car ils sont trop nombreux !

\*  
\* \*

L'égalité entre les Femmes et les Hommes est un principe intangible pour la CGT. En matière de salaire, le combat est multiple, notamment pour éliminer les écarts de carrières et pour arrêter la dévalorisation des métiers majoritairement occupés par des femmes.

\*  
\* \*

Au niveau du principe, le salaire rétribue une qualification, acquise par une formation initiale reconnue par un diplôme, puis enrichie par l'expérience professionnelle. Ce principe est remis en cause par l'UIMM qui veut aligner les salaires sur les postes auxquels les salariés sont affectés. A la hausse ou à la baisse.

\*  
\* \*

Nous pensons que rogner sur les salaires des jeunes ne permet pas un développement sain de l'entreprise. L'accord de 2015 autorisant l'embauche des Ingénieurs et Cadres sous le PMSS (40,5k€ en 2019) ayant en outre généré des inégalités entre Hommes et Femmes, la Cgt s'opposera à son renouvellement en 2020, avec la force de son résultat aux élections. ■

## Brèves

#Salaires-rappel : Des minima décents, des augmentations générales, l'égalité Femmes-Hommes, sont bénéfiques à l'ensemble de l'économie et permettent de financer de manière pérenne le chômage et les retraites.

### Votre Calendrier syndical

- ▶ **7 novembre**  
1<sup>ère</sup> réunion de **NAO**  
Négociations Annuelles  
Obligatoires sur les salaires,  
l'emploi, le temps de travail
- ▶ **14-15 novembre**  
**Elections** - Vote pour la  
**représentativité**  
**syndicale**
- ▶ **5 décembre**  
Appel intersyndical à agir  
pour les **retraites**
- ▶ **7 février**  
Mobilisation dans la  
**Métallurgie**

## Pérennité ou précarité de l'emploi ?

### Les contrats à durée indéfinie, arrivent dans la Métallurgie

En juin 2018, 3 organisations syndicales<sup>(\*)</sup> sur 5 ont conclu avec l'UIMM (la branche du MEDEF « Métallurgie ») un accord sur la mise en œuvre des CDI de chantiers<sup>(\*\*)</sup>.

Un contrat de chantier est un contrat à durée indéfinie, un contrat qui se termine quand le chantier est terminé !

(\*) la CFDT, la CFE-CGC et FO

(\*\*) Pour être complètement exact, cet accord a été signé à titre « expérimental » !

On voit tout l'intérêt pour le patronat et on comprend pourquoi le Syntec a été une des premières branches à le mettre en œuvre !

Côté Thales Services, on voit qu'il serait facile pour la direction de mettre un signe égal entre chantier et projet ...

La loi prévoit qu'un accord de branche est nécessaire pour mettre en œuvre ces contrats. Les 3 organisations signataires en portent donc l'entière responsabilité. ■

“

... Le système des retraites par points, ça permet une chose [...]. Ça permet de baisser chaque année la valeur des points et donc de diminuer le niveau des pensions. ...

**François Fillon**

9 mars 2016

« Grand oral » devant des dirigeants  
d'entreprises  
Visible sur la chaîne Public Sénat



# Seul on fait si peu, Ensemble tout est possible !

