

# Intéressement, CET, convention sociale : La CFDT adhère

Courbevoie, le 2 mai 2017

Jeudi 23 février 2017, après 15 mois de négociation, la direction du Groupe convoquait les organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) à la signature des trois accords issus de la négociation :

- Accord Groupe sur le Compte Epargne Temps,
- Accord Groupe sur l'Intéressement,
- Accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et l'Emploi.

**Après un large et profond débat interne** où chaque adhérent a pris sa place -c'est aussi ça, faire partie de la CFDT : être acteur de la vie sociale dans son entreprise- **les sections syndicales CFDT du Groupe se sont déclarées :**

- **Signataires des accords Compte Epargne Temps et Intéressement Groupe**
- **Non signataires de l'accord Evolution de la Croissance et l'Emploi**

Cf info rapide N°2 du 1<sup>er</sup> mars

## Pour la direction, c'est tout ou rien... enfin presque

Tout au long de la négociation, la CFDT s'est toujours opposée à la logique « du tout ou rien » dans laquelle la direction voulait enfermer les organisations syndicales. Elle a, tout au long de la négociation et lors de la séance de signature, argué de la réalité de 3 textes spécifiques et distincts.

Alors même qu'elle convoquait les organisations syndicales représentatives pour les 3 accords, la **direction ne présentait que « l'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi » !**

**Elle n'a pas présenté à la CFDT, organisation la plus représentative dans le groupe, les 2 accords CET et Intéressement Groupe, pas plus que l'avenant 12 à la convention sociale.**

Par courrier à la Direction des Ressources Humaines du Groupe avec copie à Patrice Caine, la CFDT a vivement condamné cette pratique qui revient à choisir le ou les signataires de tel ou tel accord en dehors de tout fondement de droit.

Comme la loi l'y autorise, la CFDT a donc décidé d'utiliser la procédure d'adhésion aux accords :

- Accord Groupe sur le Compte Epargne Temps,
- Accord Groupe sur l'Intéressement
- Auxquels s'ajoute l'avenant 12 à la « convention sociale », dont la CFDT est signataire, qui reprend l'ensemble des dispositions du chapitre 1 de l'accord « croissance et emploi » approuvées par la CFDT.

Par ailleurs, elle examine la possibilité d'une action en réparation du préjudice subi.

INFO RAPIDE

N°4



## Compte Epargne Temps : à utiliser avec modération !

A l'exception de TAS, TSA et TED, les salariés de Thales ne disposaient pas de cet outil permettant à chacun d'épargner du temps : projet personnel ou épargne « fin de carrière ». L'Accord Compte Epargne Temps (CET), constitue donc une avancée même s'il reste largement améliorable.

L'accord manque de souplesse et de flexibilité (limitation dans le temps et écrêtage du compteur de jours). Il présente aussi **un risque majeur : la monétarisation et l'allongement du temps de travail par vente de jours de congés**, tandis que l'abondement des jours du CET fin de carrière n'est que de 40%.

## Intéressement : plus de solidarité et de revenu.

Après l'accord du 23/12/04 sur la **Participation**, c'est maintenant le tour de l'**Intéressement** d'être **mutualisé** dans le Groupe. Cet accord devrait permettre aux entreprises, aux salariés, qui n'avaient pas d'accord d'Intéressement, ou de mauvais résultats, de bénéficier d'une plus juste répartition des profits.

Le plafond limitant le cumul Prime de Participation + Prime d'Intéressement passe de 4% à 6% de la masse salariale, et même 6,5% si EBIT  $\geq$  10%. Toutefois, appliqué entreprise par entreprise (avant remontée au niveau groupe), il limite le rendement de la nouvelle formule, donc le volume distribuable globalement et la solidarité inter-entreprises.

**Une inconnue** : quel impact consécutif à la « simplification » des structures juridiques (restructuration des sociétés) ? **Une difficulté** : pour s'appliquer, toutes les organisations syndicales signataires des accords de sociétés en cours doivent dénoncer ceux-ci. C'est pas gagné.

## Thales joue les uns contre les autres

Signé en 2013 par toutes les Organisations Syndicales représentatives, les salariés disposaient d'un accord « Contrat de Génération », d'une durée de 3 ans. Cet accord comportait notamment des mesures de compensation pour les salariés ayant exercé durant plus de 10 ans une/des activité(s) reconnue(s) pénible(s).

Caduc en juin 2016, les organisations syndicales revendiquaient sa reconduction. Refus de la direction qui, pour faire accepter la disposition sur l'augmentation du temps de travail des cadres en forfait jours (au « volontariat »), a intégré les mesures pour la pénibilité, essentiellement pour les non-cadres, dans l'accord « Evolution de la croissance et l'emploi ». Marché ? Chantage ? La CFDT a jugé. A vous maintenant.

## Emploi : sous forte contrainte de rentabilité

La direction s'engage à embaucher. Avec un carnet de commandes qui explose, la belle affaire ! Pour les organisations syndicales : aucun pouvoir d'intervention, aucun moyen de contrôle, sauf a posteriori. **La priorité** : répondre aux attentes du « marché » de résultat à 2 chiffres, et aux demandes croissantes des actionnaires, +8% par an !

**La CFDT défend un autre projet : travailler mieux pour travailler moins et travailler tous.**

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

INFO RAPIDE

N°4

