

## SOMMAIRE

- 1 — Financer un régime de retraite par répartition à prestations définies, c'est possible !
- 2 — Eclairage : AVS Thonon
- 2 — Témoignage
- 3 — Déplacements professionnels
- 3 — Evolution de la prévoyance Santé pour 2020
- 3 — Temps de travail
- 4 — Négociation AVS : Activités Sociales et Culturelles (suite et fin)
- 4 — Négos AVS à venir

## FINANCER UN RÉGIME DE RETRAITE PAR RÉPARTITION À PRESTATIONS DÉFINIES, C'EST POSSIBLE !

Mobilisation générale sur les retraites,

le 5 décembre resterez-vous les bras croisés ?



### Un besoin de financement compris entre 100 et 120 milliards d'euros

Le projet du Haut-Commissariat aux retraites prévoit de bloquer le taux de cotisation à son niveau actuel, soit 28 % du salaire. Il repose donc sur un principe de cotisations définies. En bloquant le taux de cotisation, il est impossible de financer de bonnes retraites alors que les besoins vont croître du fait de l'augmentation du nombre de retraités. Pour garantir dans la durée le financement d'un régime solidaire de retraite par répartition, reposant sur la technique des annuités et par conséquent à prestations

définies, nous estimons que des financements de l'ordre de 100 à 120 milliards d'euros (en euros 2019) seraient nécessaires entre aujourd'hui et 2050.

Cela permettrait de garantir un taux de remplacement de 75 % de la rémunération des meilleures années, avec un droit au départ à 60 ans (plus tôt en cas de travaux pénibles), avec une indexation des pensions sur le salaire moyen.

### Les propositions de la CGT pour financer notre régime de retraites par répartition à prestations définies

#### 1. Modifier la répartition des richesses, développer l'emploi stable et qualifié :

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que la baisse du taux de chômage à 7,4 % à l'horizon 2022 permettrait de dégager des ressources à hauteur de 0,4 point de PIB (près de 10 milliards d'euros). Un véritable retour au plein-emploi à terme (3 % de chômage) permettrait de dégager des ressources encore plus importantes :

- augmenter les salaires : une augmentation des salaires de 3,5 % dégagerait immédiatement 6,5 milliards d'euros

pour financer les retraites ;

- augmentation du point fonction publique rapporterait 6 milliards d'euros ;
- intégration des primes dans la fonction publique rapporterait 6 milliards d'euros ;
- égalité salariale femmes/hommes rapporterait 5,5 milliards d'euros (source Cnav).

#### 2. Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération

**Annuler les baisses et exonérations de cotisations sociales :** Les lois de financement de la Sécurité sociale pour 2018 et 2019 ont augmenté massivement les exonérations de cotisations sociales (exonération des heures supp, transformation du CICE en exonération de cotisations sociales, extension de la quasi-suppression des cotisations employeur au niveau du Smic retraites complémentaires et l'assurance chômage, exonération dégressive des cotisations employeurs retraites complémentaires jusqu'à 2,5 Smic...). La suppression de ces exonérations

permettrait de dégager près de 20 milliards d'euros pour financer les retraites.

**Mettre en place un « malus » sur les emplois précaires :** L'instauration d'un malus sur les emplois précaires rapporterait 10 milliards d'euros.

Soumettre à cotisations sociales l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et l'épargne retraite rapporterait 10 milliards d'euros, qui pourraient être affectés aux retraites.

#### 3. Moderniser la fiscalité du capital

La CGT propose de créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les sa-

lares. Cette contribution pourrait rapporter 30 milliards d'euros. Lutter véritablement contre l'évasion fiscale et sociale rapporterait plusieurs dizaines de milliards d'euros.

### Investir les réserves des régimes de retraite de manière socialement responsable

Par ailleurs, les régimes de retraites ont des réserves financières importantes (Arrco-Agirc, régime additionnel des fonctionnaires, fonds de réserve des retraites).

La CGT revendique que ces réserves soient intégralement gérées de manière socialement responsable, en lien avec le pôle financier public dont elle revendique la création.

## ECLAIRAGE : AVS THONON

Suite à l'expansion des activités tubes électroniques de Thomson Houston à Vélizy, la décision est prise, en 1961, de transférer une partie de la production, sur un site laissé libre par Phaté Marconi à Thonon-les-Bains. Avec les machines débarquent aussi d'Ile de France la première soixantaine de salarié-e-s, rapidement renforcée par des Thononais-e. Dès 1962, grâce à l'essor de la télévision et de la radio, le site va se développer pour atteindre une surface de 25 000 m<sup>2</sup>, plus de 600 salarié-e-s et 250 produits différents à la fin des années 80. Depuis le début des années 90 le marché des tubes électroniques est décroissant, du fait de la concurrence accrue, notamment chinoise, et du fait surtout de la progression de l'état solide (l'électronique intégrée). Ces solutions dites intégrées amènent certains clients à opter pour une rupture technologique moins coûteuse. En 1994 THALES rachète et rapatrie sur le site de Thonon l'activité tubes électroniques d'ABB Lenzburg (Suisse), et en 1999 celle de Siemens (Berlin).

**Aujourd'hui le site emploie 330 salarié-e-s dans 80 métiers différents, sur 20 000 m<sup>2</sup>, pour à peu près 250 références produit.** Les tubes fabriqués à Thonon ont deux fonctions principales : amplifier et générer un signal hyperfréquence basé sur deux technologies que sont les tubes à grilles (triode ou tétrode) et les tubes à onde progressive à hélice (TOP).

Ces tubes sont utilisés dans les domaines suivants :

- **Les télécoms** : intégrés dans des radars et satellites pour la télévision, les télécommunications, la transmission de données par internet ou encore les systèmes de positionnement par satellites.
- **La défense** : les tubes amplifient les signaux permettant de détecter des cibles et de guider des avions et missiles. Les ondes peuvent être amplifiées au point de saturer tous les équipements électroniques alentour ou encore de donner de fausses indications ; ce sont les systèmes de brouillage.
- **Le scientifique** : le site propose aux organismes de recherche scientifique des sources en hyperfréquence pour les accélérateurs de particules et les réacteurs de fusion. Une série de tubes permet d'accélérer des faisceaux de particules à des vitesses proches de celle de la lumière, provoquant des réactions énergétiques intenses lorsqu'elles s'entrechoquent.
- **Le broadcast terrestre** : les ondes sont amplifiées par les tubes puis diffusées par des relais terrestres.
- **L'industriel** : de nombreux systèmes industriels utilisent nos solutions d'amplification d'ondes pour chauffer, coller, sécher, découper ou souder à très haute précision.

Sur le site de Thonon **tous les métiers directs de production sont à haute valeur ajoutée.** Les thononais-e définissent cela sous le vocable « **d'artisanat de haute technologie** ». Tous les tubes sont fabriqués à la commande, il n'y a quasiment aucune série. Les formations aux postes sont longues. Les « tours de main » nécessaires à la fabrication de ces ensembles complexes s'acquièrent sur un temps long. De fait, les salarié-e-s sont très attaché-e-s à leur métier, qu'ils/elles aiment faire en privilégiant la qualité. Bien évidemment **tout ceci va à rebours des doctrines imposées par nos dirigeants, comme le LEAN**, qui se heurtent à cette réalité industrielle plutôt artisanale.

L'entité thononaise se trouve dans une situation économique et industrielle très fragile. L'érosion constante de ses marchés historiques remplacés progressivement par l'état solide, n'est plus aujourd'hui compensée par le rachat de concurrents. L'ensemble des projets de diversification sont, soit prématurément avortés, parce que THALES refuse d'investir sérieusement et compte essentiellement sur des financements extérieurs, notamment ceux de nos



Accélérateur de particules du CERN

## TÉMOIGNAGE



**Rédaction** : peux-tu te présenter ?

**Richard** : j'ai 54 ans je suis opérateur réglé sur presse depuis 2013.

**Rédaction** : parle nous de ton travail.

**Richard** : mon travail consiste à monter et régler les outils sous presses, pour pouvoir emboutir des petites

séries de pièces. Cela représente dans la chaîne de fabrication des sous-ensembles, la première opération. Ce métier nécessite de l'application, de la précision et une formation mécanique solide.

**Rédaction** : quel est ton regard sur la CGT ?

**Richard** : je suis embauché depuis 2013 et syndiqué et élu depuis 2014. Je me reconnais dans la CGT, car je suis issu d'une famille de progressistes de gauche, et les valeurs humanistes et de partage sont ancrées en moi.

*La rubrique éclairage se fixe comme objectif de présenter l'activité d'un établissement d'AVS et de mettre en valeur le collectif de travail. Ces salarié-e-s qui chaque jour de l'opérateur/opératrice aux ingénieur-e-s et cadres en passant par les technicien-ne-s et administratifs-ves, contribuent à la richesse de l'entreprise. Ce collectif est trop souvent négligé voire parfois déconsidéré par des directions obnubilées par le chiffre en bas de page.*

partenaires de recherches ou ceux de certains clients, (AVO, VISURAY..), soit délocalisés après avoir été élaborés et mis au point sur le site, comme les cathodes spatiales qui vont être rapatriées sur le site de Vélizy, ou les tubes X-RAY à base de nanotubes de carbone, transférés sur le site de Moirans.

**Aujourd'hui, les salarié-e-s sont très inquiet-e-s pour l'avenir du site.** Le chiffre d'affaires ainsi que le nombre de salarié-e-s actifs/ves, diminuent systématiquement chaque année depuis 15 ans !

# ACTUALITÉ DU GROUPE THALES

## DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

**La politique voyage ne doit pas prévaloir sur l'accord !**

Une 5ème réunion de négociation Groupe a eu lieu le mercredi 2 octobre 2019 concernant les conditions de déplacements. Lors de cette réunion l'ensemble des organisations syndicales, à l'initiative de la CGT, a porté le débat sur la question de la politique voyage.

En effet, partout dans le Groupe, nous voyons depuis quelques mois des restrictions drastiques sur les conditions de déplacements se mettre en place, par l'intermédiaire de l'adaptation de la politique voyage des différentes sociétés. Ces limitations sont des pressions fortes sur les salarié-e-s afin que ceux-ci se déplacent dans des conditions inférieures à celles fixées par les accords actuels. Il s'agit là, pour la direction des achats, de faire des économies sur le dos des conditions de travail des salarié-e-s, afin de satisfaire les promesses de rentabilité promises aux marchés financiers.

La CGT demande à ce que le nouvel accord en cours de négociation inclue donc la politique voyage, ou tout au moins cadre clairement les choses de manière à ce que la politique voyage, décidée par les financiers, ne puisse ni venir déroger à cet accord ni même instituer une pression sur les salarié-e-s pour qu'ils et elles y dérogent par eux/elles même.

La CGT a proposé aux autres organisations syndicales représentatives au niveau de Groupe de construire un contre-projet intersyndical, en partant de celui que nous construisons sur la base de vos préoccupations.



## TEMPS DE TRAVAIL

**Partir de vos revendications**

Une négociation Groupe est actuellement en cours sur le temps de travail. Elle touchera toutes les catégories socio-professionnelles et toutes les formes de décomptes du temps de travail : mensuelle, forfait annuel en heures, forfait annuel en jours, forfait tout horaire, forfait mensuel à 37h, 38h, etc.

Afin de préparer cette négociation, nous avons lancé avant l'été une consultation dans tout le Groupe, pour connaître votre situation et surtout vos revendications en termes de temps de travail et d'organisation de celui-ci.

En partant de notre analyse de l'intérêt collectif et de vos revendications, issues de cette consultation, la CGT Thales portera dans cette négociation :



**Une réduction du temps de travail :** Elle pourrait être progressive sur plusieurs années, couplée à un plan d'embauche afin de diminuer la charge de travail globale des salarié-e-s et de pouvoir assumer la croissance programmée des activités du Groupe tout en préservant les conditions de travail de tous les salarié-e-s, ouvrier-e-s, administratifs/ves, technicien-ne-s, ingénieur-e-s et cadres.

**Un contrôle du temps et de la charge de travail des salarié-e-s :** Sans contrôle du temps et de la charge de travail, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ne restera qu'un vœu pieux. Le contrôle de la charge de travail doit passer par une étape d'évaluation collective, avant une phase individuelle, afin de ne pas stigmatiser chaque salarié-e personnellement. Elle doit permettre ensuite une construction des plans de charge qui soient réalistes et prennent en compte réellement toutes les tâches nécessaires au travail (temps de formation professionnelle, de retour et partage d'expérience et d'information, d'analyse et de propositions alternatives ou sur le long terme, ...).

**Une flexibilité du temps de travail et de son organisation à l'initiative du ou de la salariée :** Cette demande de souplesse dans les horaires de travail, l'organisation de son temps de travail, permettant à chacun-e de concilier vie personnelle et vie professionnelle, nécessite d'adapter nos dispositifs existants et d'en imaginer d'autres. L'objectif est de pouvoir concilier l'adaptation individuelle de son temps de travail avec la préservation des collectifs de travail et la réalisation des activités demandées. Ces dispositifs pourraient prendre la forme d'organisations collectives du travail plus flexibles, ou être individuels, permettant à chacun-e d'adapter un peu son rythme de travail en fonction de ses besoins personnels. Dans ce cas, les mécanismes d'adaptation devront permettre de s'assurer qu'il s'agit bien là d'un libre choix des salarié-e-s, sans contrainte ni pression.

**Cette négociation est majeure pour tous les salarié-e-s du Groupe, il est fondamental, que toutes et tous, nous nous y impliquions. La CGT Thales continuera de vous associer tout au long de cette négociation.**

## **NEW** EVOLUTION DE LA PRÉVOYANCE SANTÉ POUR 2020

La Direction a proposé, lors de la commission paritaire technique du 5 novembre 2019, une sur-complémentaire familiale obligatoire au tarif de 2€ mensuels, soit 1€ de cotisation pour les salarié-e-s et 1€ pour la Direction. Plus d'infos sur ce sujet, sur la baisse des cotisations Santé, et sur le réseau Kalixia dans notre prochain mensuel ou sur : [coord.cgthales.fr/2019/11/evolution-de-la-prevoyance-sante-pour-2020](http://coord.cgthales.fr/2019/11/evolution-de-la-prevoyance-sante-pour-2020)

# ACTUALITÉS DE LA SOCIÉTÉ AVS



## NÉGOCIATION AVS : ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (SUITE ET FIN)

L'accord AVS d'harmonisation des subventions accordées au titre des Activités Sociales et Culturelles (ASC) est enfin arrivé à terme. Il est articulé autour de deux mécanismes ; un premier mécanisme garantissant un **plancher par salarié-e fixé à 1250€ en 2020** porté à 1350€ en 2022 et un deuxième mécanisme qui permettra dans le même temps de **faire converger** sur un temps relativement long **le taux de subvention des 11 établissements d'AVS vers le taux société fixé à 2,75%**

En conséquence, des disparités continueront à exister pendant un certain temps entre établissements d'AVS. L'accord prévoit que les établissements les «mieux dotés» en taux et en affectation moyenne par salarié-e seront mis à contribution pour tenir les garanties appor-

tées par les deux mécanismes : plancher et convergence.

Les négociateurs/trices en particulier CGT conscient-e-s de la perte de dotation que cela impose aux établissements les «mieux dotés» (dans le cadre du taux fixe imposé par la direction) ont fait le choix d'introduire un troisième mécanisme : **l'enveloppe liée à la masse salariale des LR 12** (dirigeant-e-s d'AVS rattaché-e-s directement au groupe) sera entièrement consacrée à diminuer les baisses de dotation causées par la solidarité inter établissements en particulier pour les établissements de Toulouse, La Brelandière et Mérignac.

**Pour la restauration collective gérée en tout ou partie par les ASC**, l'accord prévoit une prise en charge sur facture par la direction des dépenses associées.

	BORD	BREL	CSC	TOUL	VALEN	VEND	CERGY	LCD	RAD	THON	VELIZY
MS brute de référence 2019	83,6M€	12,3M€	20,3M€	62,5M€	34M€	21,3M€	27M€	4,6M€	9,8M€	14,1M€	47,9M€
Subvention ASC 2019	2,35M€	0,65M€	0,74M€	2,28M€	0,91M€	0,66M€	0,45M€	0,05M€	0,13M€	0,23M€	0,62M€
<b>Taux ASC 2019 (1)</b>	<b>2,81%</b>	<b>3,50%</b>	<b>3,24%</b>	<b>3,33%</b>	<b>2,34%</b>	<b>2,63%</b>	<b>1,68%</b>	<b>1,11%</b>	<b>2,48%</b>	<b>1,61%</b>	<b>2,37%</b>
<b>Montant par salarié 2019</b>	<b>1 781€</b>	<b>1 625€</b>	<b>1 297€</b>	<b>2 174€</b>	<b>1 332€</b>	<b>1 092€</b>	<b>1 079€</b>	<b>495€</b>	<b>1 269€</b>	<b>682€</b>	<b>1 240€</b>
<b>Montant recalculé par salarié-e 2020 (2)</b>	<b>1 703€</b>	<b>1 548 €</b>	<b>1 297€</b>	<b>2 096€</b>	<b>1 332€</b>	<b>1 250€</b>	<b>1 350€</b>	<b>1 250€</b>	<b>1 269€</b>	<b>1 250€</b>	<b>1 250€</b>
<b>Taux recalculé 2020 (2)</b>	<b>2,69%</b>	<b>3,34%</b>	<b>3,24%</b>	<b>3,21%</b>	<b>2,34%</b>	<b>3,01%</b>	<b>2,10%</b>	<b>2,80%</b>	<b>2,48%</b>	<b>2,96%</b>	<b>2,39%</b>

(1) Calculé sur la masse salariale brute, hors restauration collective et hors budget LR12

(2) Recalculé hors répartition du budget LR12. Avec la répartition LR12, la diminution devrait être quasi nulle.

### LA POSITION DE LA CGT AVS

Considérant la situation de départ avec une grande hétérogénéité entre établissements ( dans ex-TAV même et entre ex-TAV et ex-TED/TLCD/TTS), considérant l'enveloppe supplémentaire de 270K€ concédée par la direction, considérant les mécanismes mis en oeuvre qui, d'un côté permettent de diminuer les écarts entre établissements, et de l'autre évitent une chute brutale des dotations pour les établissements les «mieux dotés» :

#### la CGT AVS signera cet accord.

■ **Bon à savoir** : cet accord nous place dans le peloton de tête des sociétés du groupe Thales en matière de subvention des Activités Sociales et Culturelles !

### VOS CONTACTS LOCAUX

- Actualité AVS : <http://tav.cgthales.fr/>
- Vos accords Thales : <http://coord.cgthales.fr/>
- Les dispositions sociales Thales : <http://www.thadis.com>
- L'Imagerie Médicale Thales : <http://imageriedavenir.fr/>
- La référence syndicale des ICT : [www.ugict.cgf.fr](http://www.ugict.cgf.fr)
- Vos Délégué-e-s Syndicaux Centraux : Sylvie Borrell (Valence), Pascal Delouche (Moirans), Dominique Ferrachat (Toulouse), Nicolas Michel (CSC), Pierre-Franck Miré (Vélizy)

### NÉGOS AVS À VENIR

Travail atypique, NAO, Gestion Active de l'Emploi (GAE) pour la BL MIS, Temps de travail en lien avec la négociation groupe.

**La négo GAE MIS a commencé réellement début novembre.** 2 séances nécessaires ont été consacrées au RETour d'EXpérience (RETEX) de la GAE actuelle. Pour l'heure la CGT se pose des questions sur : l'opportunité d'intégrer Vélizy dans la GAE au vu de ses difficultés opérationnelles, et l'intérêt d'écarter Thonon de cette GAE (sous une forme qui reste à déterminer) au vu des difficultés structurelles auxquelles cet établissement sera confronté à court terme ?



facebook.com/UGICT