Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie

Cfdt: métallurgie
FGMM

49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19
Tél : 01 56 41 50 70
Fax : 01 56 41 50 96
mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr
www.fgmm.cfdt.fr

Communiqué
« AU CŒUR DES SECTIONS SYNDICALES »

Du 6 mars 2017

**Contact** : Didier Gladieu, secrétaire CFDT Thales, 06 87 77 40 56

# Thales : la CFDT refuse l'augmentation du temps de travail

Le 23 février dernier, les organisations syndicales représentatives du groupe Thales (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) ont été conviées à la signature de trois accords : un accord groupe sur le Compte Épargne Temps, un autre sur l'intéressement, un troisième sur l'Évolution de la Croissance et l'Emploi. Après un large et profond débat interne, mené au cours du long processus de négociation, 37 sections syndicales, représentant 97 % des mandats, ont voté pour déterminer la position de la CFDT Thales. La CFDT Thales a annoncé qu'elle serait signataire des accords « *Compte Epargne Temps* » et « *Intéressement Groupe* », mais pas de l'accord « *Évolution de la Croissance et l'Emploi* » rejeté massivement (à 73 %). Dès le début de la négociation, la CFDT avait affirmé son opposition à toute augmentation du temps de travail, hors accord de compétitivité et elle l'avait rappelée régulièrement, lorsqu'il est apparu que, pour la direction, le but de la négociation était d'augmenter la flexibilité et le temps de travail, arguant d'une compétitivité insuffisante de la partie française et de la nécessité d'accompagner la croissance du groupe.

La CFDT observe que Thales « *va bien* » : prises de commandes exceptionnelles supérieures aux budgets ; chiffre d'affaires et marge opérationnelle inconnus à ce jour ; perspectives de croissance estimées à 5 % sur les trois prochaines années ; trésorerie de l'ordre de 2Md€.
À aucun moment, la direction de Thales n'a été capable de répondre aux demandes des organisations syndicales de justifier un défaut de compétitivité que les résultats démentaient ! La CFDT estime que dans un Hexagone fragilisé et miné par le chômage de masse depuis 40 ans (plus de 6 millions de demandeurs d'emploi aujourd'hui), faire travailler plus ceux et celles qui travaillent déjà beaucoup, avec les résultats aujourd'hui connus en matière de santé est tout simplement incompréhensible, sinon immoral.

En réponse à l'intensification du travail voulue par la direction de Thales, pour atteindre des objectifs économiques et financiers de profitabilité, la CFDT a souhaité développer l'emploi, quantitativement et qualitativement, en s'appuyant sur un accord de 2013 « *visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation* ». Elle s'est jointe aussi aux autres organisations syndicales pour demander que l'accord en faveur de l'emploi des jeunes et des séniors (dit « *contrat de génération* » échu le 1er juillet 2016), comportant notamment des mesures de réparation et de compensation de la « *pénibilité* », soit transformé en accord à durée indéterminée.
Enfin, elle a souhaité un nouvel accord de Qualité de Vie au Travail (celui de 2014 est caduc) ainsi qu'un « droit à la déconnexion » pour traiter et corriger les dérives et dommages des organisations du travail : intensification ; surcharges ; empiètement de la sphère travail sur la sphère familiale et personnelle, RPS…

Mais la direction, dans sa réponse, a clairement lié la réparation attribuée aux salariés ayant eu des métiers reconnus « *pénibles* » (essentiellement des non-cadres), à l'augmentation du temps de travail des cadres (en forfait jours).

La CFDT ne s'est pas associée à son choix et a défendu un autre projet : travailler mieux pour travailler moins et travailler tous.