

ACCORD DU 18 NOV 2014
SUR LE DROIT SYNDICAL
DANS THALES



Domaines traités

- Favoriser le dialogue social
- L'évolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel
- Formation
- Moyens supplémentaires à l'exercice du mandat des représentants du personnel

Un relevé de bonnes intentions

Dans le préambule :

« La Direction reconnaît ainsi le rôle positif des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel dans le fonctionnement et le développement économique et social ainsi que l'amélioration de l'organisation du travail des entreprises du Groupe »

« Le libre exercice du Droit syndical est un principe reconnu par le Groupe dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution. »

→ Tout un programme !

NB : Nous avons mis en rouge ce dont le syndicat SUPPer ne bénéficie pas car non représentatif dans le Groupe (moins de 10 % des suffrages aux élections professionnelles pour les titulaires aux comités d'établissement et d'entreprise)

Le dialogue social

❑ Les accords majoritaires

Seuls les accords signés par au moins 50 % des organisations syndicales représentatives à chaque niveau de négociation seront légitimés par la Direction

- A noter que la loi du 20 août 2008 met la barre à 30 % permettant aux OS représentant plus de 50 % de faire un droit d'opposition et les règles de validité d'un accord collectif sont d'ordre public et ne peuvent être modifiées.
- Les accords majoritaires ne permettent plus de faire valoir le principe de faveur qui dit qu'un accord ne peut être valable que s'il apporte une amélioration de la loi.

Dans le cas du dossier intéressement 2011 de TR6, la Direction n'a pas déposé l'accord signé par 41% d'OS représentatives ce qui n'a pas permis aux salariés d'avoir une prime d'intéressement. Le dossier est en appel, décision probable fin 2015. SUPPer n'avait pas signé mais demande le respect du Droit.

❑ Le respect des IRP dans toutes les instances (obligations de la Direction)

- Les représentants de la Direction ont pouvoir d'exercer pleinement leur délégation de mandat (ils s'engagent pour la Direction)
- Les documents doivent être remis à l'avance pour la bonne tenue des débats
- Les IRP obtiennent des réponses motivées

❑ Le droit de saisine

Ne concerne que les demandes de négociation au niveau Groupe par 50% d'organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

❑ Dialogue social au niveau Groupe et GBU

La Direction réunira une fois par an les organisations syndicales représentatives Groupe pour définir les négociations à venir au niveau Groupe et au niveau GBU

Evolution de carrière et de rémunération des représentants syndicaux – 1/3

- ❑ **Evaluation du temps consacré aux mandats** (en début d'année pour adapter le poste de travail) – Voir annexe 1
 - Crédits d'heures de délégation prévus par la loi (dans l'annexe 3 de l'accord)
 - Temps passés en réunion avec la Direction
 - Formations syndicales
 - Temps liés aux mandats extérieurs à l'entreprise (ex : mandats Groupe, conseiller prud'homal)
 - Temps passés en réunions préparatoires
 - **Temps passés en négo Groupe (pour les OS représentatives Groupe)**
 - Temps de voyage pour se rendre aux réunions
- ❑ **Information collective lors des renouvellements des mandats** (après élections)
Les nouveaux élus et leurs managers seront conviés à une réunion d'info collective
- ❑ **Entretiens de prise de mandat**

Ils ne sont organisés que si l'organisation syndicale le demande.
La charge pourra être adaptée en ne réduisant pas l'intérêt du travail. Un documents écrit (annexe 4 de l'accord) sera établi et transmis aux délégués syndicaux concernés. La signature est facultative.
Sur TAS Elancourt et TR6 Rungis, ils sont faits mais ne sont pas signés. TR6 Fleury les a signés.
Rungis conteste l'évaluation de la Direction qui ne prend en compte que les crédits d'heures de l'annexe 3 de l'accord et sous-évalue le temps passé en réunion avec la Direction.
- ❑ **Formation lors de la prise de mandat**

Une journée consacrée au Droit social est prévue, organisée par THALES ou l'organisation syndicale.

Evolution de carrière et de rémunération des représentants syndicaux – 2/3

❑ Suivi de l'évolution des représentants syndicaux

Une revue annuelle est organisée avec les délégués syndicaux centraux pour chaque OS.

Les temps de mandat pris en compte pour l'examen de la situation des représentants est celui réalisé et non celui évalué lors de l'entretien de prise de mandat.

❑ Représentants ayant moins de 50 % de temps de mandat (→ la loi du 17 août 2015 fixe ce pourcentage à 30 % ce qui prévaut sur l'accord dans THALES)

Ils ne sont évalués que sur leur activité professionnelle.

❑ Représentants ayant au moins 50 % de temps de mandat (→ la loi du 17 août 2015 fixe ce pourcentage à 30 % ce qui prévaut sur l'accord dans THALES)

Ils sont assurés d'un % d'augmentation individuelle au moins égal à la moyenne de leur catégorie. Le taux de RV est de 100 %. Un entretien est organisé chaque année avec le DRH.

❑ Mandats centraux

Prise en charge pour chaque OS représentative au niveau du Groupe

- Réunion mensuelle de sa structure intercentre
- Réunion annuelle pour son assemblée générale

❑ Représentants de section syndicale

Concerne les OS non représentatives. Crédit d'heures = 8 heures / mois

Un RSS au CCE peut être désigné dans les sociétés d'au moins 1000 salariés ayant au moins 2 établissements. Crédits d'heures = 40 heures / mois

Evolution de carrière et de rémunération des représentants syndicaux - 3/3

❑ **Négociations Groupe**

- . Concerne les OS représentatives au niveau Groupe.
- . Les délégations peuvent composées de 4 membres ayant des mandats syndicaux
- . Les réunions de négo avec la Direction pourront être précédées et suivies de réunions composées de 25 représentants maximum prises en charge par la Direction

❑ **Détachements des permanents syndicaux**

Les représentants détachés restent inscrits aux effectifs de leur société. Ils évoluent comme ceux ayant plus de 50 % de temps de mandat.

❑ **Crédit d'heures des sections syndicales**

Absence rémunérée pour tout syndiqué pour participer à des réunions.

Crédit de 50 heures mini par section + un crédit global annuel calculé par entité.

❑ **Collecte des cotisations syndicales**

Les cotisations syndicales peuvent être effectuées sur les lieux de travail

Formation

❑ **Prise en compte des compétences syndicales**

Une méthodologie est prévue avant fin mai 2015 pour valoriser les compétences et l'expérience liée à l'exercice du Droit syndical dans le parcours professionnel

❑ **Activité professionnelle**

Même accès que tout salarié à la formation professionnelle pour maintenir les compétences techniques. **Tous les 3 ans, point sur l'effectivité des formations au niveau des intercentres.**

❑ **Reprise de l'activité professionnelle**

- Pour les représentants ayant plus de 50 % de temps de mandat : Formation soit sur le métier du représentant soit sur une nouvelle orientation.
- Pour ceux ayant moins de 50 % de temps de mandat, un bilan professionnel sera proposé tous les 3 ans.

❑ **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Attn : la loi du 5 mars 2014 a modifié les modalités de financement. Le décret est paru après la signature de l'accord.

Demande de congé à faire

- 8 jours à l'avance si le congé est égal ou supérieur à 4 jours
- 48 heures à l'avance s'il est inférieur à 4 jours

❑ **Actions de formation particulières**

Concerne les représentants des intercentres pour actualiser leurs connaissances en matière juridique ou économique. Crédit de 4 jours par an.

Moyens supplémentaires à l'exercice des mandats

❑ Les moyens d'information et de communication

▪ Les TIC

L'accord du 15 nov 1999 et son avenant du 26 août 2002 confèrent aux intercentres des organisations syndicales représentatives au niveau Groupe les conditions d'utilisation de l'intranet Groupe, de la messagerie électronique et d'internet.

A noter que la décision des juges de la Cour d'appel ordonne à THALES de revoir ses accords pour permettre à SUPPer d'avoir accès aux mêmes moyens d'information.

▪ Information et documentation

Les représentants du personnel reçoivent au minimum toutes les informations prévues par la loi et les accords conventionnels.

Un outil TOL sera mis en place au niveau de chaque intercentre

▪ Réunion d'info syndicale

Chaque salarié dispose de 3 heures par an réservées aux seules organisations syndicales représentatives au niveau Groupe ou établissement

Les organisations syndicales ayant participé à des négos Groupe bénéficie d'½ journée info syndicale en plus des 3 heures

Moyens supplémentaires à l'exercice des mandats

❑ Les moyens matériels

▪ Sections syndicales des OS représentatives

Concerne les entreprises ou établissements d'au moins 400 salariés :

- Locaux syndicaux équipés
- Accès à une photocopieuse
- Locaux distincts des locaux des élus sauf accord contraire
- Pour chaque DSC : téléphone portable (forfait communication de 6 h) et un PC portable

Les sections syndicales qui perdent leur représentativité doivent libérer leur local dans les 3 mois

▪ Sections syndicales des OS non représentatives

Un local commun équipé est mis à leur disposition après nomination d'un RSS.

Mais « les sections syndicales d'organisations syndicales qui sont reconnues représentatives bénéficient d'un local dans les conditions prévues dans le présent accord ».

❑ Liberté de déplacement

▪ Principe

Les DSC et RS eu CE ont liberté de se déplacer dans l'ensemble des établissements de l'entreprise pendant et en dehors des heures habituelles de travail.

Des accords taillés pour les instances des organisations représentatives au niveau du Groupe - 1/2

Plusieurs accords Groupe accordent un certain nombre de moyens aux organisations dites représentatives (% > 10 % au élections) de THALES : CGC – CFDT – CGT – CFTC afin de « contribuer à favoriser la qualité du dialogue social ».

→ SUPPer n'étant pas présent dans toutes les sociétés du Groupe n'a pas accès à ces moyens.

❑ Moyens matériels Groupe :

Des locaux équipés de matériels leur sont fournis à La Défense ainsi que du personnel administratif

❑ Moyens financiers Groupe :

Ils perçoivent de la Direction plusieurs dizaines de milliers d'euros dont une partie est répartie entre eux en fonction de leurs résultats aux élections titulaires CE.

Dans l'accord de 1999, c'était 40 000 F (6 098 €) + 20 F (3,05€) par suffrage obtenu / par an.

Fin 2014, ce doit être 7 700 € + 3,85 € par voix.

Ex CFTC : 7 700 € + (env 3 000 voix) 11 555 € = 19 255 €

SUPPer faisait 1 034 voix à fin juin 2013.

Mis à leur seul profit - 2/2

❑ Prise en charge

- de 1 permanent syndical (+ 1 administratif)
- d'un représentant mis à disposition auprès de leur fédération.

❑ Moyens de communication Groupe :

Un accès dans l'intranet Thales appelé « Vie syndicale » leur permet d'informer tous les salariés du Groupe.

La Direction Thales nous refuse l'accès à l'intranet syndical malgré que la loi nous y autorise (égalité des moyens d'information).

➔ SUPPer ne bénéficie d'aucun de ces moyens et vit principalement des seules cotisations de ses adhérents.

Nos finances sont consultables sur notre site internet <http://www.supper.org>

L'audience SUPPer dans le Groupe

Nos bases :

- ❑ **Thales Airborne Systems : une audience qui augmente**
Sites : Elancourt (40,2 %) – Brest (15,28 %) – Pessac (16,74 %)
- ❑ **Thales Air Systems : SUPPer toujours représentatif mais une audience en baisse (10,35% fin 2014)**
Sites : Fleury (16,67 %) – Limours (11,36 %) – Rungis (10,14 %)
- ❑ **Thales Optronics : une audience qui augmente à 15,72 %**
Site : Elancourt
- ❑ **Thales Avionics : pas de représentativité**
Sites : Valence – Meudon (8,31 %)
- ❑ **Thales Communications Brétigny : plus de section (5,68 % en 2013)**
- ❑ **Thales Electron Devices : plus de section sur Moirans**

Fin juin 2013, notre audience dans le Groupe était de 4,35%.