



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

ACTIONS DES DP

SUPPer est adhérent à



TSA, le 13/10/16

Erreur 1/10^e CP : VICTOIRE des DP SUPPer

Nous avons signalé une erreur dans le logiciel de paye au mois de novembre 2015. Quand un salarié versait sa part variable sur son CET, il ne touchait plus de complément 1/10^e CP : la part variable était décomptée une fois de trop de l'assiette de calcul du 1/10^e CP.

La Direction a reconnu cette erreur au mois de mai 2016. Le logiciel a été corrigé pour l'exercice 2016 : le calcul de l'indemnité journalière 1/10^e CP est désormais correct.



Quant à la régularisation des années passées, elle vient d'être effectuée sur la paye du mois de septembre. La Direction s'est limitée au délai de prescription légal, à savoir 3 ans.

Pour les salariés concernés, une ligne supplémentaire apparaît en haut de la fiche de paye sous le libellé : "**267 EV09 COMPLEMENT 1/10 C.P REGUL**".

Sur tout TSA, 316 salariés ont bénéficiés d'une régularisation en moyenne de 360 €.

Le montant de la régularisation dépend :

- du nombre d'années où vous avez versé votre part variable sur le CET (entre le 01/06/2012 et le 31/05/2015),
- des augmentations que vous avez eu entre le 01/06/2013 et le 31/05/2016 : les compléments 1/10^e CP sont d'autant plus élevé que votre augmentation de salaire est faible (pour ne pas toucher de complément 1/10^e CP, il faut avoir une augmentation de supérieure à 7 %).

Pour quelques salariés, le montant de cette régularisation est monté jusqu'à 1000 €.

Si vous souhaitez vérifier le montant de votre régularisation nous tenons à votre disposition une feuille excel (contacts : Elancourt - Hélène Molina, Pessac - Alain Dasse, Brest - Hervé Le Gentil).

Cadres ex Thomson CSF privés de compléments 1/10^e CP

En 1986, les cadres d'ex Thomson-CSF sont passés d'une paye sur 13 mois à une paye sur 12 mois et les compléments 1/10^e CP ont été intégrés dans leurs salaires mensuels pour ne pas léser les salariés.

Depuis cette année là, la valeur maintien de salaire des salariés concernés n'est plus calculée avec la formule normale, à savoir : rémunération de base / 26.

Ces formules de calcul, qui ne devaient s'appliquer qu'en 1986, ont perduré jusqu'à aujourd'hui. Conclusion, les cadres d'ex Thomson-CSF ne touchent plus de compléments 1/10^e CP depuis 1986. Le manque à gagner par salarié s'élève entre 150 € et 250 € par an, depuis 30 ans !

Ce problème a été soulevé par SUPPer à la réunion DP de décembre 2015. La Direction nous a répondu :

« Lors de l'annualisation des rémunérations des ingénieurs et cadres, la valeur complément 10^{ème}

CP a été intégrée dans le salaire avec le treizième mois. De ce fait, le montant du maintien de salaire inclut celui du complément 10^{ème} réintégré : par voie de conséquence il est payé tous les mois depuis l'annualisation »

Cette réponse péremptoire est en contradiction avec le courrier adressé aux salariés en 1986 dans lequel il était bien précisé que les compléments 1/10^e CP n'étaient intégrés dans le salaire que pour cette année là. Nous en avons fait part en mai 2016 à M. Waller (Directeur des Relations Sociales), Mme Frenay (Juriste) et Mme Conseil (Coordinatrice paye pour les 3 sites de TSA).

A ce jour nous attendons toujours les résultats de l'analyse demandée par M. Waller au cours de cette réunion. Nous n'abandonnons pas et reposerons régulièrement la question en réunion DP.

CET - Prise en compte du 13^{ème} mois

Nous avons consulté l'Inspection du travail au sujet de la prise en compte du treizième mois dans l'assiette de calcul de l'indemnité des salariés en CET fin de carrière. Sa réponse est la suivante :

Lorsque l'accord collectif sur le CET prévoit que les droits monétisés seront calculés sur la base de la rémunération brute annuelle et que, par ailleurs, la rémunération brute annuelle comprend un 13^e mois, les droits sont calculés en incluant le 13^e mois.

Des entreprises avaient déjà tenté d'écarter la prise en compte du 13^e mois. La Cour de cassation (chambre sociale) a rappelé l'intégration du 13^e mois dans un arrêt du 25/09/2013 n°12-10.037 :

« Fait une exacte application de l'article 3.5 de l'accord d'entreprise relatif au compte épargne temps du 25 juin 2007, modifié le 18 mars 2008, selon lequel l'indemnisation des droits inscrits au compte épargne temps avait lieu sur la base de la rémunération fixe brute (rémunération de base annuelle brute ainsi que, le cas échéant, la prime de spécialité), la cour d'appel qui décide que la formule à appliquer pour calculer le montant d'une heure monétisée est la suivante : rémunération de base annuelle brute comprenant le 13^{ème} mois et la prime de spécialité éventuellement versée / 1607 heures ».

Malgré cette réponse transmise à la Direction en réunion DP, celle-ci maintient son refus de prendre en compte le 13^{ème} mois. Nous étudions donc actuellement les recours juridiques possibles.

Discrimination pour les moins de 35 ans concernant le droit à congé payé

Dans la convention sociale de 2006 signé par les syndicats représentatifs et la Direction du groupe Thales, les conditions d'acquisition de jours supplémentaires de congés payés d'ancienneté sont les suivants :

- 2 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 30 ans et justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le Groupe,
- 4 jours ouvrés pour le salarié ayant au moins 35 ans et justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Saisi sur cette question par des salariés de TAV Toulouse, le Défenseur des Droits indique dans son courrier du 13 septembre 2016 (référence 16-000122/EBSP) :

« (...) il apparait que le Groupe Thales assimile les critères de l'ancienneté et de l'âge, alors que le premier peut légitimement fonder une différence de traitement, quand le second est un critère de discrimination dont la considération est en principe interdite (...)

C'est la raison pour laquelle j'ai informé Monsieur TOURNADRE, Vice-Président du Groupe Thales en charge des ressources humaines, de ma position et que je l'ai invité à revoir la clause litigieuse lors de la révision de l'accord Groupe. En effet, en application de l'article L. 2216-7 du code du travail, les organisations syndicales représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré, sont seules habilitées à signer les avenants en portant révision. Elles sont également les seules à pouvoir agir en justice pour obtenir la constatation par le juge de la nullité de leurs dispositions. »

L'arrivée massive de jeunes est une chance pour notre entreprise et son avenir. Il convient de vérifier qu'aucune mesure discriminatoire, fut-elle minime, vienne ternir l'image de Thales. SUPPer n'étant pas invité aux négociations groupe, nous demandons aux organisations syndicales signataires d'œuvrer pour demander la mise en conformité avec la loi de cet article de la convention sociale.

Pénibilité (mois de compensation)

L'accord intitulé "Accord Groupe relatif à l'engagement de Thales en faveur de l'emploi des Jeunes et des Seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences" vient à échéance. Son renouvellement serait en cours de négociation au niveau du Groupe.

Concernant la pénibilité l'accord prévoyait que les salariés pouvaient bénéficier de mois de compensation, équivalent à un congé payé rémunéré à temps plein juste avant la mise en retrait : 3 mois pour une exposition de 10 ans et 1 trimestre par période de 5 ans supplémentaires d'exposition.

L'accord précisait qu'il s'appliquait « aux seuils définis par leur accord société pour la période antérieure au 30 juin 2013 ». Cet accord a été négocié et signé par SUPPer sur TSA.

Les délégués SUPPer demandent que cette partie de l'accord soit reconduite dans le prochain accord. Pour éviter qu'un accord à durée déterminée (3 ou 5 ans) ne vienne interrompre cette clause, les délégués SUPPer demande la négociation d'un avenant à l'accord Compte Epargne Temps (CET) pour permettre d'alimenter le CET de congé de fin de carrière par ces mois de compensation.

INFO PRIME RAFALE / CET

Si vous souhaitez verser la prime Rafale sur votre CET renseigner le formulaire disponible sur l'intranet et envoyer le à l'administration paye (paie@thalesgroup.com) avant le **21 octobre**. La Direction ne fera pas de mails de rappel. **Au versement dans le CET, la prime n'est pas soumise aux cotisations sociales.**

http://intranet.peopleonline4.corp.thales/peopleonline4/ressources_humaines_tsa/pub/administration_paie.cfm

Note sur le Compte Epargne Temps 2016