



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Ralliement CET Groupe Déplacements, toujours moins

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

Elancourt, le 12 octobre 2017

Pourquoi SUPPer a-t-il signé l'accord de ralliement vers le CET Groupe ?

1. Pourquoi un accord de ralliement ?

D'une part, parce que TSA est une des rares entités du Groupe Thales à disposer d'un accord CET spécifique, créé par un accord d'entreprise en mai 2001, comportant un dispositif dit « fin de carrière » et un dispositif dit « projet personnel ».

D'autre part, parce que la direction du Groupe et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe (dont SUPPer est exclu) ont négocié un accord instaurant un dispositif de CET en février 2017. Cet accord donne la possibilité aux entités disposant déjà d'un tel dispositif, comme TSA, de rallier l'accord Groupe par un accord d'entreprise.

2. Quelle était la position de SUPPer vis-à-vis de l'accord CET de TSA ?

A l'origine, SUPPer n'était pas signataire de « l'accord sur la mise en place d'un compte épargne temps au sein de Thales Systèmes Aéroportés » du 3 mai 2001.

En effet, SUPPer considérait et considère toujours que les congés (légaux, conventionnels, RTT) doivent être pris par les salariés. Il en va de la santé des salariés et ce dispositif ne doit pas être une solution aux éventuelles surcharges.

En revanche, SUPPer était favorable au principe de solidarité permettant un départ anticipé en retraite ce qui, en période favorable d'activité pour TSA et en période de fort chômage au niveau national, doit permettre d'embaucher des jeunes.

Les organisations syndicales signataires de l'accord CET de TSA étant devenues minoritaires, et devant l'imminence d'un futur accord Groupe sur le CET, SUPPer a adhéré à l'accord CET de TSA le 12 décembre 2016. Cette adhésion, que certains pourraient trouver tardive, a permis d'éviter que la direction saisisse l'opportunité de dénoncer l'accord CET de TSA pour cause de non représentativité et mette en péril les droits acquis par les salariés ayant opté pour cette épargne. De ce fait, SUPPer a participé de pleins droits aux négociations sur un accord de ralliement à l'accord Groupe.

3. Quels étaient les risques de ne pas conclure un tel ralliement ?

Quel que soit l'objet d'une négociation, il arrive un moment où toutes les revendications ne sont pas satisfaites mais où il faut en terminer par un accord ou pas.

Faute d'accord de ralliement, l'accord CET de TSA aurait perduré.

A la date d'entrée en vigueur de l'accord CET Groupe, au 1^{er} novembre 2017, les salariés de TUS et TMI auraient donc pu bénéficier des dispositifs de l'accord CET Groupe.

Au 1^{er} janvier 2018, du fait de la fusion absorption dans TSA pour former DMS France, les accords de TSA s'appliqueront (là aussi avec une transition qui reste à définir et négocier) aux ex-salariés de TUS et TMI... Il faudrait donc négocier un accord de ralliement de l'accord Groupe vers l'accord TSA !

Fort est à parier que jamais la direction n'aurait autorisé une telle situation. Elle aurait immédiatement dénoncé l'accord CET de TSA. Le processus légal dans ce cas aurait conduit à engager une négociation pour liquider les comptes (l'épargne déposée par les salariés de TSA) dans un délai maximum défini par la loi (15 mois). A notre avis, la seule possibilité proposée aurait consisté en un transfert intégral vers le dispositif de l'accord Groupe, aux conditions de l'accord Groupe, et sans aucune considération des possibilités anciennement offertes par l'accord TSA. En effet, nous n'imaginons pas que la direction aurait remboursé leurs mises aux épargnants (environ 15 M€ au total). En revanche elle aurait eu toute liberté de ne pas accélérer le processus.

4. Quel est le résultat de la négociation ?

Bilan sur les organisations syndicales

Il est habituel de voir les organisations tirer la couverture à eux lorsque la négociation est terminée et même parfois avant la fin.

La CFDT n'a pas souhaité s'associer aux trois autres organisations syndicales CGC, CFTC et SUPPer pour porter les revendications. Elle l'a peut-être fait en coulisses...

La CGC, après s'être associée à la revendication commune, s'en est au final détachée après avoir sollicité l'avis de ses représentants au niveau Groupe, ceux-là même qui avaient conclu l'accord CET Groupe, pour revenir à l'équivalent d'un « groupe fermé ». C'est-à-dire, maintenir les conditions de l'accord CET de TSA pendant 12 ans (ouverture d'un compte en 2017 pour un salarié âgé de 50 ans qui liquiderait sa retraite CNAV à 62 ans) toutes choses égales par ailleurs.

Cette revendication d'un groupe fermé a été formulée par toutes les organisations syndicales dès l'ouverture des négociations et a reçu une fin de non-recevoir ferme et claire de la direction.

La CFTC et SUPPer ont été les seules organisations à porter la revendication jusqu'au dernier jour, en demandant le maintien de conditions plus favorables aussi longtemps que possible, soit 6 ans.

Bilan pour les salariés de TSA

Les salariés, qui n'ont pas encore ouvert de CET, pourront ouvrir un CET Groupe à partir du 1^{er} novembre 2017, aux conditions d'épargne de l'accord CET Groupe et avec l'espoir d'un abondement tel que défini dans l'accord CET Groupe... Espoir, car rien n'est jamais définitif, toute ressemblance avec une quelconque ordonnance ou accord Groupe serait fortuite.

Pour les salariés qui ont ouvert un **CET dit « fin de carrière » avant le 1^{er} septembre 2017**, le tableau suivant résume les abondements possibles de l'épargne réalisée en fonction de la date de liquidation et en fonction de des dates de dépôt de l'épargne :

	IDR	Epargne versée		
		avant 01/11/2017	entre 01/11/2017 et 01/01/2024	après 01/01/2024
		alimentation aux conditions TSA sans plafond	alimentation aux conditions Groupe avec un plafond ne prenant pas en compte l'épargne d'avant 01/11/2017	
Le salarié peut liquider à taux plein CNAV avant 01/01/2024	+ 50 %	temps + 50 % monétaire + 50 %	temps + 40 % monétaire + 50 %	X
Le salarié ne peut pas liquider à taux plein CNAV avant 01/01/2024	+ 40 %	temps + 50 % monétaire + 50 %	temps + 40 % monétaire + 50 %	temps + 40 % monétaire + 0 %

Pour les salariés qui ont ouvert un **CET dit « projet personnel » avant le 1^{er} septembre 2017** :

Epargne versée	
avant 01/11/2017 et aux conditions TSA	après 01/11/2017 et aux conditions Groupe
devra être consommée, sans abondement, avant le 31/12/2022 ou à défaut affectée à un PERCO dans la limite de 10 jours, le complément étant entièrement liquidé sous forme monétaire	devra être consommée dans un délai de 5 ans, avec 20 % abondement, ou à défaut affectée à un PERCO dans la limite de 10 jours, ou affectée à un CET « fin de carrière », le complément étant entièrement liquidé sous forme monétaire

Pour toutes questions sur les CET, rapprocher vous d'un délégué ou d'un militant SUPPer.

Déplacement, quand tu nous tiens

1. Pourquoi doit-on effectuer des déplacements professionnels dans l'entreprise ?

Nous travaillons dans une entreprise qui est branchée dans un monde moderne. Les moyens d'essais, ainsi que le matériel embarqué que nous vendons sont maintenant tout ou partiellement issus de la sous-traitance, que ce soit la fabrication, ou les essais. De plus, les essais jadis faits en interne sont aujourd'hui parfois réalisés chez nous, mais aussi sur d'autres sites, ou dans d'autres sociétés. Ce choix est fait parce que les moyens nécessaires aux essais ont été externalisés, tant par l'entreprise que par le client, pour des raisons de coût.

L'une des conséquences est le besoin de suivre le matériel pour faire les essais nécessaires à la validation de son fonctionnement, la vérification chez le sous-traitant... Donc se déplacer.

Il n'y a pas que le matériel qui conduise à la nécessité de se déplacer. Toutes les réunions intra-Thales ou externes au Groupe, avec des clients et/ou des fournisseurs et/ou des partenaires, réunions d'organisation ou de présentation de résultats, réunion de prospection, etc. peuvent conduire les salariés à se déplacer.



Se déplacer pour le travail n'est pas un plaisir, on ne voyage pas pour le tourisme, mais pour le travail.

Partant de cette posture, la direction de Thomson-CSF accompagnée des représentants du personnel, a conclu une convention en 1989 pour que les pratiques concernant le déplacement soient cadrées. Par exemple pour un déplacement en train, elle précise que c'est en 1^{ère} classe.

Dans cette convention, tout est fait pour que les conditions du déplacement soit au mieux pour l'employé afin de le mettre dans les meilleures conditions de travail.

2. Le temps a passé, les pratiques aussi. Qu'en est-il aujourd'hui ?

La convention de 1989, n'ayant jamais été dénoncée, est toujours applicable.

Une première attaque a été réalisée en empêchant l'usage de la 1^{ère} classe au profit de la 2^{ème} classe. Cet usage est une préconisation, mais le management l'a érigée en obligation.

Quel écart de coût y a-t-il entre la 1^{ère} et la 2^{ème} classe : sur un trajet Paris-Rennes pour des essais au CELAR (DGA MI) l'écart est d'environ 20 €. Prenez le train un WE de grandes vacances, et vous verrez tout de suite la différence quand le train est bondé, surtout si le train prend du retard, ce qui n'est pas rare. ... 20 € ...

Une deuxième attaque a consisté à empêcher l'usage des remboursements forfaitaires, au profit des remboursements sur justificatif des frais réellement engagés.

Le personnel en déplacement a pu découvrir cette « nouveauté » au travers de l'outil de gestion des déplacements Marco Polo. Tu n'avais pas la facture du resto du soir, tant pis, c'est pour ta pomme ... Et la direction, les ressources humaines ... sont aux abonnés absents...

Cela peut paraître anodin, mais pour celui (celle) qui se déplace sur une longue période, garder tous les justificatifs est une charge et un stress supplémentaire : ne pas oublier de demander une facture, la conserver soigneusement, sinon pas de remboursement.

La notion de frais réel veut dire que seuls les frais liés au déplacement sont considérés. Cela amène un autre point qui existait sur la convention de 1989, et qui a complètement disparu aujourd'hui : la reconnaissance du déplacement dans son travail. **Aujourd'hui, on se déplace « gratuitement »**. Il n'y a plus de reconnaissance de ce déplacement sur le salaire, même si les âmes bien intentionnées expliquent que le BSO est fait pour cela.

Regardez ce que fait 5% de plus sur la partie individuelle du BSO, vous comprendrez ... Pour les non cadres le BSO n'existe pas, pour eux c'est vite fait.

Une troisième attaque est faite par le type de moyen de transport. L'avion est abandonné au profit du train dans le cas où l'écart de temps est considéré comme faible, le coût du billet d'avion étant supérieur à celui du train. Il s'agit principalement ici des déplacements entre Elancourt et Mérignac. On vous explique que vous mettrez une heure de plus aller (une de plus retour, plus tout le reste non quantifié). Comme vous êtes au forfait, il n'y aura aucun impact sur le coût du déplacement. Les heures en plus c'est pour vous ...

Rien n'est dit sur le fait de partir la veille et de voyager sur le temps de travail (coût d'environ 1000 €/jour), sur l'hôtel et le restaurant le soir (coût d'environ 100 €), sur la vie de famille...

3. Pourquoi tout cela ?

Les déplacements ont un coût (certains disent qu'ils coûtent cher).

Mais le coût d'un déplacement doit se regarder au regard du bénéfice qu'il rapporte. Il peut être nécessaire de dépenser pour un déplacement, si celui-ci est bénéfique pour l'entreprise. Un déplacement peut rapporter plus qu'il ne fait dépenser. Seul celui qui se déplace, et son management, sont capables de faire cette analyse. Décider que les déplacements ont un coût sans analyser le retour sur investissement, n'est pas une démarche d'entrepreneur. C'est l'analyse de quelqu'un qui ne connaît pas les métiers au sein de l'entreprise qu'il dirige.

Qu'en est-il de la convention de 89 ?

... Elle est obsolète, nous explique la direction ...

Quelle est la réaction des ressources humaines ?

Elle va nous faire une réunion pour nous expliquer la note sur le remboursement des déplacements. C'est vrai, on a pas tout compris. Quand : Mystère ...

Sommes-nous les seuls à nous déplacer dans la planète Thales ?

Non, Chez nos voisins de TR6 Les ressources humaines ont réagi et proposent désormais une indemnité journalière pour les déplacements professionnels. Elle est calculée sur le minimum garanti. Cette indemnité peut être gérée à long terme, elle est sujette aux augmentations du coût de la vie. Elle ne règle pas tout, mais reconnaît le déplacement comme élément supplémentaire dans le travail du salarié.

En attendant, chez nous, rien.

Moralité, les gens qui se déplacent préfèrent éviter ... de se déplacer ...