

LE TRAIT D'UNION

n°2 Février 2017

entre la CGT et vous

Les propositions de la CGT et pourquoi

Cette année pour la première fois depuis que nous avons rejoint la société Thalès, nous avons été la première entité à commencer les NAO sur les **salaires ET conditions de travail**. Tout le monde pensait qu'on allait avoir une bonne nouvelle, et finalement : proposition de la direction : 2.3% d'augmentation tout compris. Comment, alors que nous avons réalisé tous ensemble une augmentation de chiffre d'affaire de 15%, une année dite exceptionnelle par tous, la direction peut-elle nous proposer moins d'augmentation que l'année dernière ?

Une année tellement exceptionnelle que :

90 M€ d'avance sur dividendes pour les actionnaires
équivalent à
une **augmentation de 37% de la masse salariale...**

Pour ceux qui auraient encore des scrupules à demander plus, la revendication CGT 5% d'AG et 2% d'AI représentent... 17M€ pour l'année. **Alors maintenant expliquez-nous que nous sommes des rêveurs et des utopistes ou mobilisez-vous avec nous !**

ON VOUS ATTEND
POUR PARLER
POLITIQUE SOCIALE,
CONDITIONS DE
TRAVAIL ET
EMPLOI...



Actu CE

Politique R&D : le CCE lance un droit d'alerte

Les réponses de la direction sont insuffisantes. Le CCE lance donc un droit d'alerte. Il a désigné un expert pour enquêter sur la stratégie de TAS et rendre un rapport pour le mois de mai. Plus d'infos à venir.

Nouveau bulletin de salaire : et nos droits dans tout ça ?

Avec votre paye de janvier, vous a été envoyé une note sur la clarification et la dématérialisation de votre bulletin de salaire. *Voir notre article au dos.*

Actu DP

Sous-traitant sur site : restez plus de 18 mois !

Il n'existe pas de règle groupe disant que les sous-traitants doivent être sortis du site après 18 mois. C'est contre-productif. Si vous êtes dans ce cas n'hésitez pas à venir nous voir.

Salariés inaptes

Salariés inaptes, tout ce que vous direz pourra être utilisé contre vous. *Voir notre article au dos.*

Actu Négó

Accord THALES sur l'évolution de la croissance et de l'emploi

Le projet définitif de cet accord en négociation au niveau du groupe THALES devrait arriver bientôt. La position de la CGT sera arrêtée après discussion et vote de ses syndiqués, qui aura lieu à TAS Cannes le 13 février. Vous voulez savoir ce que contient cet accord ? Vous avez des questions ? vous souhaitez vous exprimer ? Venez nous voir !

Quand l'UIMM renégocie les conventions collectives, les salaires sont en périls !

L'UIMM profite du passage de la loi Travail pour lancer une grande renégociation des conventions collectives de la métallurgie, et ce n'est pas à l'avantage des salariés. *Voir notre article au dos.*

Actu Syndicat

Loi Travail : on lâche rien !

Nous avons pris cet engagement envers le monde du travail en 2016. Nous devons donc continuer à agir ensemble et résister à cette offensive contre le droit social. La CGT TAS Cannes a signé l'appel « Nous sommes la CGT et nous n'en avons pas fini avec la loi Travail ». Plus d'info sur :

http://www.retraitloitravail.com/nous_n_en_avons_pas_fini_avec_la_loi_travail

La CGT et FO saisissent l'Organisation Internationale du Travail : <http://cgt.fr/FO-et-la-CGT-saisissent-l-OIT.html>

Négociation Conventions Collectives de la métallurgie

L'Union des Industries Métallurgique et Minière (UIMM, Syndicat patronal de la métallurgie) renégocie les conventions collectives et veut aller très vite

2 sujets sont en discussions :

- Le socle commun, c'est-à-dire le droit qui s'applique à tous les salariés: droit attaché à la personne, feuille de paie, prime d'ancienneté, ...
- Les classifications : sujet structurant de la négociation, ce serait un accord national en soi qui s'appliquerait de droit aux entreprises.

Exemple : le paiement au poste. Les ingénieurs qui seront embauchés sur des postes de techniciens seront payés comme des techniciens, idem pour les techniciens embauchés sur des postes d'opérateurs, cela pourra aussi conduire à une diminution ou augmentation du salaire en fonction d'un changement de poste en cours de carrière...

Salariés inaptes : tout ce que vous direz pourra être utilisé contre vous !

Un nouveau revirement de la Cour de cassation fragilise encore la situation de certains des salariés parmi les plus fragiles, s'agissant de ceux déclarés inaptes à leur poste.

La Cour de cassation a en effet validé l'utilisation des éléments fournis lors de précédents entretiens pour limiter d'office les possibilités de reclassements proposées à un employé déclaré inapte.

Exemple : Un salarié qui a refusé précédemment un reclassement à l'étranger ne s'en voit pas proposer d'autres qui auraient pu l'intéresser, l'employeur présumant que celui-ci n'est pas mobile.

Pour rappel la loi impose à l'employeur de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié. S'il est dans l'impossibilité de trouver un emploi adéquat, il peut entamer une procédure de licenciement qui doit démarrer par un entretien préalable. Lors de cet entretien le salarié peut être accompagné et il a tout intérêt à demander à ce que lui soit présenté toutes les possibilités de reclassement, indépendamment des refus qu'il a pu exprimer précédemment.

Quand est-ce que j'ai ma prime ?

avec la paye du mois de :

Mars

acompte Intéressement
+ Part variable collective
(Tous)
+ Part variable individuelle (I/C)

Mai

Prime annuelle
(Mensuels)

Juin

Solde Intéressement
+ Participation
(Tous)

Novembre

Prime annuelle
(Mensuel)

Nouveau Bulletin de salaire : protégez vos droits

Déclaration de la CGT au CE :

Nous savons qu'on ne fait ici qu'appliquer la loi mais nous souhaiterions tout de même parler de quelques enjeux qui se cachent derrière cette « simplification » du bulletin de salaire. Nous disons bien simplifier et non clarifier.

Sur la fiche de paye chaque ligne est un droit et clarifier aurait voulu dire rappeler ces droits et comment en bénéficier lorsqu'on en a besoin. Nous insistons sur le mot « droit » et non pas « risque ». Il ne s'agit pas d'une assurance mais d'une partie de la richesse produite qui est socialisée, c'est-à-dire sortie du système capitaliste, afin que chacun puisse avoir la protection dont il a besoin. C'est pourquoi nous souhaitons dire que la CGT dans son ensemble continue de se battre pour faire abroger la loi Travail et pour pérenniser et développer la sécurité sociale et que la CGT TAS sera vigilante à ce que chaque salarié connaisse ses droits et ne les oublie pas malgré cette simplification.

Suppression des taux patronaux :

Les cotisations patronales (et non charges patronales) sont du salaire dû au salarié. Le fait de supprimer les taux, permettra à l'avenir de les faire baisser discrètement et donc de faire baisser les salaires.

Simplification ?

Là où étaient clairement écrit les organismes auxquels on cotisait apparaissent maintenant les noms abscons tels que « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ T1 », ou 2 lignes différentes avec le même intitulé. Vous trouvez ça plus clair ?

Faire valoir ses droits ?

Les noms des organismes de cotisations ont disparu. Les cotisations à des organismes différents ont été regroupées sur la même ligne avec fusion des taux de cotisation. Question : que se passera-t-il à la retraite quand il faudra faire valoir ses droits ? Le CE a demandé à ce qu'une synthèse annuelle soit communiquée à chaque salarié avec les organismes et les taux de cotisation associés.

Dématérialisation : des questions restent en suspens :

Question CGT : Le format des fichiers sera du PDF. La direction peut-elle nous assurer que le PDF généré est entièrement ouvert, c'est-à-dire que les spécifications du format sont connues et donc qu'on est sûr de pouvoir le lire dans 50 ans ?

Question CFDT : Quelle est l'adresse mail utilisée pour l'accès à Digiposte et surtout peut-on la modifier lorsqu'on change d'entreprise ?

Contacts

Délégués syndicaux :

Christine Schouver (7757)

Fabien Verez (7384)

Nadia Amokrane (3274)

cgt.thalescannes@laposte.net

Délégués syndicaux centraux :

Lionel Detrey (7481)

Françoise Sarci (7553)

Secrétaire générale :

Marianne Profeta (6898)