



REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT (SUITE)

La décision unilatérale de la direction du groupe de changer les barèmes et les modalités de déplacements, en contradiction avec l'accord signé en 1996 dans Thomson Airsys, a créé beaucoup de mécontentement parmi les salariés et de désordre dans les affaires en cours.

Des actions se sont organisées sur les sites

- Des salariés refusent de partir en mission depuis le 15 juin, avec les nouvelles règles
- Une pétition a été lancée par la CGT et Supper sur les sites de Limours, Fleury, Toulouse et Rungis avec à ce jour plus de 700 signatures.

Les actions syndicales et l'implication des salariés ont permis de faire bouger les lignes.

Pour faire cesser le blocage des missions, la direction a annoncé de nouvelles mesures :

- Pour les missions en Métropole, mise en place d'une « prime de mission opérationnelle » pour les salariés jusqu'à niveau Ingénieur 3A inclus ; sont exclus les salariés du commerce, des fonctions support et les managers des offres/projets; le montant sera de 49.56€ par nuitée de mission, déclarée via les feuilles d'attachement associées à la mission et versée sur la paie, donc cotisable et imposable
- Pour les missions à l'étranger, le Groupe va actualiser sa note pour remettre en place la majoration de 10% pour les 30 premiers jours et revoir certains barèmes, mais aucune date d'application n'a pu être donnée

La volonté de la **CGT** n'est pas d'entraver le bon déroulement de nos affaires mais de veiller à la défense des conditions de travail et des salaires. En particulier de trouver des modalités pour compenser financièrement l'éloignement du salarié de sa famille et l'impact sur sa vie privée. Aujourd'hui le compte n'y est pas :

- Ces mesures sont applicables pour 2017 mais peuvent être remises en cause pour 2018 ; nous devons les pérenniser par un accord à durée indéterminée étendu au niveau de la future société Thales LAS
- Aucun salarié ne doit être exclu de ces mesures, pour éviter une inégalité de traitement
- Les salariés partant en mission à l'étranger doivent pouvoir bénéficier du même genre de mesures et les barèmes Groupe doivent être revus et mis au débat.

Information : les salariés, hommes ou femmes, devant engager des frais de garde d'enfant à cause d'une mission peuvent se les faire rembourser au titre de « l'Avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales Air Systems SAS pour les Années 2015-2016-2017 », chapitre 5.3 page 20 :

5.3 - ORGANISATION DES DEPARTS EN MISSIONS : La planification des missions et leur organisation pratique seront effectuées en recherchant dans la mesure du possible qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariées de la Société Thales Air Systems. Pour les salariés, Femmes ou Hommes, dont les départs en mission sont exceptionnels et non inhérents à leur fonction, la Société prendra en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais de garde prolongée susceptibles d'avoir été engagés par le salarié.

Se Syndiquer ? Ne laissez pas votre avenir vous échapper !

Beaucoup de salariés pensent que le syndicat n'est pas fait pour eux dans la mesure où chacun considère sa propre situation comme étant particulière, individuelle et ne pouvant se fondre dans des solutions collectives.

Pourtant le syndicat est l'outil dont se sont dotés les salariés pour défendre et gagner des garanties sociales, résoudre les difficultés individuelles et faire avancer le progrès social dans la société. Se syndiquer permet d'avoir prise sur sa vie, de s'ouvrir un espace de liberté. Pour être efficace, le syndicalisme a besoin d'un nombre plus important d'adhérents, acteurs de l'activité syndicale.

Contacts : Alain DERVIEUX, Christian CAREL, Lilian DOLLET, Jean-Luc LECOINTE