

UNSA info

thales.dms@unsa-industrie.org
<http://unsa-tdms.fr>



Syndicalisme de terrain, ensemble pour la défense des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres.

TDMS, 09 octobre 2019



Vous laissez-vous mener par le bout du nez ?

Dans ses projets d'harmonisation, la Direction ne chercherait-elle pas à contourner la loi et à conclure des accords au détriment de l'intérêt des salariés ?



Les salariés mensuels exTSA ont un temps de travail hebdomadaire moyen de 37,5 h condensés sur 4 jours et demi, et 15 j de RTT dans l'année pour répondre à la loi des 35 h. Leur rémunération est versée sur 12 mois auxquels s'ajoute une prime de 13^{ième} mois versée en 2 fois.

Les salariés mensuels exTUS, par avenant au contrat de travail, sont sur un horaire hebdomadaire de 39 h + 1 h supplémentaire par semaine, et 23 j de RTT dans l'année (loi des 35 h). De plus, pour les salariés niveaux V exTUS, la rémunération annuelle est versée en 12 mois sans 13^{ième} mois.

Or l'Accord Groupe prévoit bien "une allocation annuelle dont le montant est fixé à 1 mois d'appointements de base bruts", versée distinctement du salaire, 50 % en juin et 50% en décembre.

Les salariés niveaux V exTUS se retrouvent donc lésés de leur 13^{ième} mois. La solution qu'envisage la Direction serait de verser leur salaire annuel actuel de 12 mois sur 13 mois, ce qui revient à diminuer le salaire mensuel de base. Ceci est juridiquement impossible. Chaque salarié dispose d'un salaire mensuel, sur lequel repose son niveau de vie quotidien.

Quant à l'heure supplémentaire hebdomadaire mise en place depuis plus de 3 ans (accord de mars 2016), son salaire associé devient un élément de la rémunération. A ce titre, l'heure de travail proprement dite peut être supprimée mais pas son salaire. Sur le bulletin de paie, cette "heure supplémentaire" figure sous la dénomination "Complément moyen mensuel" portant, en plus, un doute sur la majoration de 25% due, information absente du bulletin de paie.

Une modification d'horaire de travail temps plein ne peut justifier une baisse de salaire brut mensuel, qu'importe le calcul d'un salaire ramené à l'heure. Dans vos réflexions, il faut bien décoreller temps de travail et rémunération.

L'UNSA ne pouvant pas être à la table des négociations - faute de représentativité niveau DMS - a été dans l'obligation de confier le traitement de cette discrimination à un avocat. Celui-ci rassemble tous les dossiers des salariés souhaitant rattraper légitimement leur manque à gagner rétroactivement sur les 3 dernières années

Tous les salariés concernés, même ceux qui dépendent d'une autre Organisation Syndicale que l'UNSA, sont invités à prendre contact avant le 18 octobre avec l'UNSA (06.71.07.54.50 : appel, message vocal ou sms), munis :

- du contrat de travail et avenant(s) éventuel(s)
- des bulletins de salaire de novembre 2016, novembre 2017 et novembre 2018

Ces dossiers complets seront remis à l'avocat qui déposera un seul recours par Conseil des Prud'hommes départemental (Nice pour le site DMS Sophia, Brest pour le site DMS Brest, Marseille pour le site DMS Aubagne).

L'avance pour frais de dossier seront répartis sur le nombre de dossiers instruits, votre protection juridique habitation pouvant la prendre en charge. Plus il y aura de dossiers, mieux ce sera.

Si vous craignez des pressions ou des représailles à votre rencontre, sachez que de tels agissements sont condamnables en correctionnel. L'UNSA voit mal la Direction s'aventurer sur ce terrain.



La structure de la rémunération ne peut être modifiée qu'avec l'accord express de chaque salarié. Tout accord d'entreprise sur ce sujet n'est pas valide. Seule votre signature de salarié peut vous engager et mérite donc toute votre vigilance.

Le demi 13^{ième} mois peut être mis sur le CET avant le 15 octobre

Info

LIBRES ENSEMBLE

Ensemble, faisons respecter les valeurs du terrain et le potentiel de chacun.