

Samedis fériés → récupération de de 2 congés payés

Le 25 décembre 2021 et le 1er janvier 2022 sont des samedis fériés. Or, lorsque le jour férié est un samedi habituellement non travaillé, il donne droit à un jour ouvré de congé payé légal (CP) supplémentaire dans les cas suivants :

- 2 CP légaux posés le jeudi et le vendredi précédents
- 2 CP légaux posés le lundi et le mardi suivants
- 1 CP légal posé le vendredi précédent + 1 CP légal posé le lundi suivant

Par exemple, en cette fin d'année 2021, si votre site Thales ferme entre Noël et le Nouvel An, vous pouvez poser 4 CP légaux comme indiqué dans le tableau ci-dessous.



La recette : 4 CP pour le prix de 2

- Je pose 2 CP légaux les 23 et 24 décembre → j'ai droit à un 1^{er} CP supplémentaire
- Je pose 2 CP légaux les 3 et 4 janvier → j'ai droit à un 2^e CP supplémentaire

Semaine 51 2021					Semaine 52 2021						Semaine 01 2022		
	23 décembre	24 décembre	25 décembre	26 décembre	27 décembre	28 décembre	29 décembre	30 décembre	31 décembre	1 ^{er} janvier	2 janvier	3 janvier	4 janvier
La seule possibilité	CP à poser	CP à poser	Samedi Férié	Dimanche	Fermeture du site	Fermeture du site	Fermeture du site	Fermeture du site	Fermeture du site	Samedi Férié	Dimanche	CP à poser	CP à poser

L'accord Groupe sur les Dispositions Sociales de 2006 (chap. 2 – 4) précise que :

- si le samedi férié est entre le 1^{er} juin et le 31 décembre, le CP est recredité dans le solde en cours de prise
- si le samedi férié est entre le 1^{er} janvier le 31 mai, le CP est crédité dans les droits en cours d'acquisition.

Négociations sur le Temps de Travail au niveau Thales : quelles nouvelles ?



Depuis début septembre, les 4 Organisations Syndicales représentatives au niveau Groupe (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC) ont vu la direction revenir à la charge sur le projet d'accord sur le Temps de Travail qui était au point mort depuis la profonde réorganisation du Groupe au 1^{er} janvier 2018 (création des sociétés AVS, DMS, LAS, etc.).

Il avait alors été convenu une prorogation jusqu'au 30 juin 2021 des accords antérieurs à 2018. Nous y sommes donc presque avec un

leitmotiv : il reste 3 mois pour négocier ! Dans les conditions actuelles, ces 4 OS « intercentres » ont-elles vraiment la main pour négocier quoi que soit ?

L'information vers les salariés est-elle suffisante sur ce que pourra être votre futur Temps de Travail ?

Pour SUPPer, difficile en l'état de se faire un avis avec si peu d'information communiqué de la direction et des 4 OS négociatrices.

D'après nos informations, le Groupe voudrait garder la main sur le Temps de Travail des I/C (215 jours ±2) mais serait prêt à laisser un peu plus de liberté aux Global Business Units (GBU) pour négocier celui des salariés mensuels, mais avec pour consigne 35h00 sur 5 jours entiers.

Pour SUPPer, ces négociations doivent se tenir dans les GBU en prenant en compte l'histoire et l'identité de chaque site Thales.

Tous ensemble devant le siège parisien de l'UIMM

Judi 25 novembre 2021
Rendez-vous 13h place de Clichy

Certaines Organisations Syndicales (OS) sont prêtes à signer dès fin décembre 2021 **une nouvelle convention de la Métallurgie qui ne reconnaît ni l'ancienneté, ni la qualification** (ex : les diplômes obtenus) ! De plus, contrairement à aujourd'hui, la **rémunération sera directement liée au poste et pourra donc diminuer pendant la carrière** !

Avec les organisations voulant faire barrage à ces dispositions destructrices, SUPPer appelle tous les salariés à se mobiliser jeudi 25 novembre devant le siège parisien de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), à l'origine de cette nouvelle convention) !

L'enjeu est historique et les 4 OS qui négocient actuellement avec l'UIMM ont le sort des salariés de l'industrie française entre leurs mains ! Si elles disent **NON** au patronat, alors il sera possible de négocier un meilleur texte. Si au moins 2 d'entre elles apposent leur signature, alors tout est **TERMINE !!!**

Il y a des lignes rouges à ne surtout pas franchir avec les salariés alors pour SUPPer, c'est NON !

Offre d'actionariat salarié « Sharing Thales 2021 » : Patron, on les achète avec quel argent, ces actions ? Celui que vous nous devez ?

En cette fin d'année, comme tous les 2 ans, le PDG de Thales a annoncé un nouveau plan d'actionariat salarié. Comme à son habitude, il a présenté cela comme un cadeau aux salariés en signe de sa reconnaissance.

Tous les salariés déçus des NAO, des parts variables et des primes d'intéressement et participations apprécieront l'effort du Patron en leur faveur ! Enfin, ceux qui peuvent se payer des actions...

Pour SUPPer, la reconnaissance c'est quand le patron donne de l'argent aux salariés. Dans ce « cadeau », ce sont des salariés qui donnent de l'argent à l'entreprise (de 30 à 40 M€) !

Cela revient à accepter en échange de son travail une simple réduction sur l'achat de tickets de loterie dont le tirage aura lieu dans 5 ans (actions



bloquées 5 ans) ! **Espérons que ce ne soit pas ça, l'avenir de la reconnaissance, à Thales !**

La direction, elle, y trouve immédiatement son compte car ces 30 à 40 M€ tomberont à pic pour financer l'acompte sur dividende en décembre ! Qui gagne ici à tous les coups ? Et qui va assumer tous les risques ?

→ **L'actionariat salarié reste un choix personnel que SUPPer respecte mais n'encourage pas !**

Puisque Thales va si bien en 2021, SUPPer revendique une véritable reconnaissance des salariés par **l'ouverture de négociations salariales pour une augmentation générale de 150 € minimum !**



www.supper.org



Syndicat Unitaire & Pluraliste du Personnel

