

QUESTIONS		REPONSES
1	Pourquoi SUPPer ne fait pas 1 heure d'info pour expliquer et répondre aux salariés ?	SUPPer a prévu de rencontrer les salariés sur un maximum de sites. Nos représentants sont joignables lors des distributions.
2	Pourquoi la CGT ne fait rien ?	La CGT n'a pas souhaité contribuer à une action commune vers les salariés. La CGT a écrit comme nous à la Direction pour proposer d'en discuter. Une pétition CGT a également été mise en ligne. Nous respectons leur décision de ne pas se joindre à SUPPer. Ils nous ont informés que des militants CGT déposeront un dossier devant le Conseil de Prud'hommes.
3	Qu'est-ce que je risque si je fais la lettre à la Direction ?	Comme pour toute action collective, plus nous sommes nombreux et moins la Direction peut réagir.
4	Qu'est-ce je risque si je ne fais pas la demande ?	De ne pas récupérer la rétroactivité des NAO 2021 et 2022.
5	Que doit-on penser de ce que disent les managers ?	Les managers ne font que transmettre le discours que la Direction leur demande de communiquer. Ils sont aussi des salariés qui peuvent agir s'ils le souhaitent.
6	Combien de temps ai-je pour remettre ma lettre à SUPPer ?	Le mieux est de transmettre la lettre à SUPPer rapidement. La campagne de récupération se prolonge en juillet.
7	Si je vais aux prud'hommes, combien ça pourrait me coûter en frais de justice ?	Si nous devons agir devant le Conseil de prud'hommes, plus nous serons nombreux moins cela coûtera par salarié avec un minimum de 600 €. <p>Les contrats d'assurances Habitation ou carte bancaire ont souvent une protection juridique qui rembourse les frais de justice. Vérifiez le vôtre.</p> <p>Pour les salariés qui ne sont pas couverts, SUPPer leur proposera une solution pour que cela leur coûte le moins possible.</p>
8	Si je signe la lettre, est-ce que je peux être pénalisé lors des prochaines NAO ?	Les augmentations de salaires sont en principe basées sur les résultats des salariés évalués lors des entretiens annuels même si certaines « voies » sont impénétrables ...
9	Est-ce que la démarche aboutira à un complément de salaire ?	Cette lettre est destinée à faire remonter à la Direction le mécontentement des salariés et à les encourager à appliquer les décisions de justice telles que les juges l'ont prononcé. Si Thales refuse toujours d'exécuter la décision de justice, nous proposerons aux salariés qui le souhaitent de déposer un dossier devant le Conseil des prud'hommes.
10	Certains syndicats écrivent que, demander la rétroactivité, revient à lisser l'augmentation déjà obtenue sur la totalité de l'année au lieu de 6 ou 9 mois. Est-ce que mon salaire risque de baisser ?	C'est l'argumentaire de la Direction pour se soustraire à l'exécution de ses condamnations. Pourtant, il suffit de regarder vos bulletins de salaire antérieurs à 2021, (par ex : ceux de 2020, 2019, 2018) pour constater que les augmentations négociées lors des NAO étaient rétroactives au 1 ^{er} janvier et entraînaient des rappels d'appointements pour les mois de janvier et février de l'année en cause (cela apparaît la plupart du temps sur les bulletins de mars ou d'avril).

		<p>Jamais, le taux d'augmentation des salaires n'a été modifié en fonction de sa date de mise en œuvre.</p> <p>Le taux d'augmentation décidé dans le cadre des NAO, doit, en <u>application de l'usage</u> dans l'entreprise être appliqué rétroactivement sur les salaires bruts mensuels de janvier à décembre de l'année considérée.</p> <p>Le taux d'augmentation arrêté dans les NAO de 2021 et 2022 ne peut dès lors être unilatéralement modifié à la baisse par la Direction.</p> <p>Thales ne peut ainsi « lisser » sur 12 mois l'augmentation qui a été convenue en 2021 et 2022.</p> <p>Ce n'est pas le sens de l'usage.</p> <p>La lettre destinée à la Direction ne permet ainsi pas à Thales de diminuer le salaire d'un salarié sans son accord.</p> <p>Si Thales refuse d'appliquer la rétroactivité, seul le Conseil des prud'hommes est compétent pour juger des situations individuelles.</p>
11	Alors que la décision du tribunal est exécutoire, pourquoi faut-il faire une demande individuelle ?	<p>Thales refuse d'exécuter la décision de justice même si cette décision constitue un avantage pour le salarié en appliquant les mesures de la politique salariale des années 2021 et 2022 rétroactivement au 1^{er} janvier des années concernées comme cela se fait habituellement.</p> <p>De ce fait, chaque salarié doit faire une demande individuelle pour demander l'exécution de la décision de justice. Un syndicat ne peut pas agir à la place d'un salarié.</p>
12	Y a-t-il déjà eu des jugements concernant la rétroactivité des NAO ?	Oui, nous en connaissons au moins un concernant la politique salariale 2019 chez SFR. Deux syndicats sont allés en justice et ont gagné. SFR n'a pas fait appel de la décision.
13	Pourquoi certains syndicats dénoncent-ils l'action de SUPPer ?	<p>La question serait plutôt « pourquoi certains syndicats reprennent-ils le discours de la Direction de Thales ? »</p> <p>Si les jugements sont parfois difficiles à interpréter, les positions syndicales sont aussi parfois difficiles à comprendre. Dans le jugement SFR de 2019, un des syndicats qui critique l'action de SUPPer avait attaqué en justice et gagné.</p>
14	Est-ce vrai que, si je signe la lettre proposée par SUPPer, j'accepte une diminution de mon salaire ?	<p>C'est ce qu'écrit la CFDT pour vous dissuader.</p> <p>La lettre proposée par SUPPer précise bien que ce sont les éléments de salaire qui sont réclamés par l'application de la rétroactivité. Pourquoi la CFDT SFR a-t-elle estimé que c'était justifié de demander la rétroactivité des NAO 2019 ?</p> <p>Si la rétroactivité des mesures avaient réellement un impact « négatif » sur les salaires et permettrait à Thales de réduire ses coûts, pourquoi aurait-il fait appel de la décision du Tribunal Judiciaire et engagé des frais judiciaires ? Pourquoi Thales persiste-t-il à refuser de s'exécuter ?</p> <p>C'est bien la preuve que l'argumentaire tenue par la Direction est infondé et a pour seul objectif de dissuader les salariés d'agir.</p>
15	Quand les lettres seront-elles remises à la Direction ?	<p>Nous avons prévu de les remettre aux Directions fin juillet car il nous faut encore aller sur plusieurs sites.</p> <p>Les sociétés ont 15 jours pour vous répondre après la remise collective de toutes les lettres avec décharge.</p> <p>Si Thales vous répond, envoyez-nous une copie de la lettre reçue sur notre boîte mail à l'adresse :</p> <p style="text-align: center;">retro.supper@orange.fr</p>

Rétroactivité 2021 & 2022

Propagande et fausse normalité

Une décision sans ambiguïté

Le jeudi 16 février 2023, la décision tombait, la cour d'appel de Versailles condamnait les sociétés LAS, DMS, AVS et THALES SA pour n'avoir pas respecté l'usage de la rétroactivité dans la mise en œuvre des politiques salariales 2021 et 2022 soit un préjudice de 9 mois sans augmentations pour les salariés.



Il y a ceux qui se taisent et ceux qui feraient mieux de se taire

Dès le lendemain, **vendredi 17 février 2023, la Direction du Groupe, alias « le Grand Chuchoteur »**, ébranlé par la décision, dans un réflexe d'autoprotection digne des années soviétiques, réunissait en urgence ses managers pour affirmer qu'il ne se pliera pas à la décision de la Justice Française, qu'il n'était pas de l'intérêt des salariés qu'ils réclamaient leur argent, que le message devait être porté à l'ensemble de leurs collaborateurs !

Préférant se cantonner dans le déni du Droit, « le grand chuchoteur », compte sur ses managers pour décourager les salariés, tout comme il peut compter sur une organisation syndicale zélote invariablement crantée sur le discours officiel de la Direction. **Chacun reconnaîtra celle qui s'est pourfendue d'une communication dénuée d'ambiguïté sur son positionnement en se faisant le panégyrique de l'avocat de Thales.**

Reprenant strictement les propos de l'avocat de Thales dans sa plaidoirie, le 16 décembre 2022, contre SUPPer, contre les salariés, **cette organisation syndicale soutient l'idée saugrenue de la Direction qu'il y aurait un budget constant dans les négociations salariales (NAO)** et que son « lissage annuel pour les années 2021 & 2022 par la Direction » impacterait à la baisse la rémunération des salariés si la rétroactivité était appliquée. Vous n'avez rien compris, c'est normal !

Des arguments qui n'ont pas été retenus par les juges

Ici, pour cette organisation syndicale, **il ne s'agit pas d'informer les salariés, mais de donner de la crédibilité au discours de la Direction.** Que comprendront les salariés de ce charabia, tout comme les juges ont compris, eux, qu'il s'agissait d'un leurre en se gardant de le suivre. **Ce baratin inique n'a pas prospéré au-delà de la salle d'audience de la Cour d'appel de Versailles. La preuve ? SUPPer, avec les salariés, ont gagné le procès**

On peut s'échiner à refaire le procès, mais c'est trop tard !



Il n'est pas trop tard, pour cette organisation syndicale, pour réclamer le pardon des salariés, qui n'ont pas besoin, pour voir clair, qu'on leur allume une lanterne en plein jour ! Sa propagande tient davantage de la croyance que du savoir, il est vrai que croire à quelque chose suppose qu'il n'est pas nécessaire de justifier par des raisons ou preuves de ce que l'on affirme.

Prochainement, SUPPer mobilisera les salariés pour le paiement de leur dû. Pour SUPPer, « le pouvoir d'agir » n'est pas un simple slogan !

La victoire ne peut nous échapper parce que la vérité est du côté des salariés....

Contact SUPPer : www.supper.org

Ce que disent (et ne disent pas) les jugements à condition de disposer d'une copie, de les lire, de se le faire expliquer par un juriste aguerri à ces questions :

Extraits du jugement du 7 juin 2022 confirmé en appel le 16 février	Pour mieux comprendre
<p>Jugement de Versailles du 7 juin 2022 :</p> <p>« Il y a donc lieu d'ordonner aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS d'appliquer les mesures de la politique salariale décidées unilatéralement pour les années 2021 et 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier de chacune de ces années. »</p>	<p>Jugement de la Cour d'appel du 16 février 2023 :</p> <p>« La cour, Statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoire et en dernier ressort, - Confirme le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Versailles le 7 juin 2022 »</p>
<p>« Or, l'application au 1er janvier plutôt qu'à une date ultérieure, des mesures salariales nouvelles annuelles, constitue effectivement un avantage puisqu'ainsi ces mesures telles les augmentations de salaire seront applicables toujours à la même période indépendamment de la date de fin des négociations annuelles. »</p>	<p>Un usage constitue un avantage pour les salariés. La rétroactivité est un avantage pour les salariés.</p> <p>Comment imaginer qu'une juridiction puisse valider une baisse de salaire ?</p>
<p>« En outre, les salariés ont avantage à percevoir le plus tôt possible l'augmentation qui leur est accordée, même si la somme perçue est finalement la même, par le simple fait de percevoir une augmentation même minime mais dès le mois de janvier plutôt qu'à une autre époque plus tardive de l'année. »</p> <p>« Les appelantes n'expliquent pas la raison pour laquelle la rétroactivité au 1er janvier de l'application des mesures salariales n'a jamais posé difficulté pendant plusieurs années et en poserait désormais. »</p>	<p>Le % définit dans le cadre des NAO est un taux applicable tel qu'il a été annoncé.</p> <p>Les juges répondent à Thales que la politique salariale aurait pu être appliquée au 1^{er} janvier en adaptant le taux. Les juges ne demandent pas de régulariser les augmentations de salaire mais d'appliquer la politique salariale au 1^{er} janvier.</p> <p>De plus, la rétroactivité n'a jamais posé de problèmes jusqu'en 2020. Cela signifie bien que les juges ne demandent pas qu'il soit fait un lissage des mesures salariales 2021 et 2022.</p>
<p>« La demande des intimées n'est pas de faire modifier le budget en demandant au juge de se substituer à l'employeur dans la définition des mesures unilatérales mais de faire respecter l'usage de la rétroactivité au 1er janvier de l'application de la politique salariale.</p> <p>En l'espèce, l'employeur a pris un engagement unilatéral ce qui est son droit à défaut d'accord mais sans respecter l'usage. »</p>	<p>Le taux d'augmentation de la politique salariale sur lequel Thales s'est engagé doit s'appliquer sur chacun des mois de l'année depuis janvier pour respecter l'usage.</p> <p>→ Il ne faut pas dévoyer la décision des juges par des interprétations erronées.</p>
<p>Le protocole de fin de conflit en date du 11 avril 2022 dont se prévalent les sociétés Thales n'a pas une nature transactionnelle et est sans effet sur l'action engagée par les syndicats. Son objet est l'arrêt du mouvement de grève, les organisations syndicales concernées - la CGT n'ayant pas signé le protocole - s'engageant seulement "à lever toutes les actions de mobilisations engagées. »</p>	<p>Rappelons le : Lors du conflit début 2022, toutes les organisations syndicales avaient dans leurs revendications la rétroactivité de la politique salariale au 1^{er} janvier.</p> <p>Le protocole de fin de conflit n'entre en rien dans les NAO et dans le fait que cette revendication n'a pas été entendue.</p>
<p>« Un syndicat est recevable à invoquer la violation d'un usage en matière salariale.</p> <p>En l'espèce, les syndicats ne demandent pas la régularisation de la situation des salariés des sociétés Thales, ce qui relève de l'action individuelle des salariés, mais d'enjoindre aux sociétés de respecter l'usage selon lequel les mesures salariales annuelles s'appliquent rétroactivement au 1er janvier de l'année concernée. »</p>	<p>SUPPER a agi en tant que syndicat responsable pour la défense des intérêts des salariés de Thales.</p> <p>C'est seulement si Thales refuse d'exécuter la décision de la justice française de respecter l'usage que des actions individuelles devront être mises en œuvre.</p>

Rétroactivité 2021 & 2022

SUPPer interpelle la Direction de THALES

Le Groupe Thales ira t-il jusqu'à se commettre en refusant d'appliquer la décision de la justice française ?

FAUX ET USAGE DE FAUX

La convocation des managers par la Direction n'a d'autre but que de jeter le trouble dans les esprits. L'objectif est de décourager les salariés et de garder l'argent pour les actionnaires.

La décision de justice se prononce sur le budget NAO ?

Faux !

Les juges demandent que Thales applique la rétroactivité au 1^{er} janvier des années 2021 et 2022, conformément à l'usage dans le Groupe.

Les juges écrivent qu'une augmentation sur 6 mois doit être recalculée sur un an en 2021 et celle de 2022 de 9 mois sur un an ?

Faux !

Les juges demandent le respect de l'usage par l'application de la politique salariale avec effet rétroactif au 1^{er} janvier des années 2021 et 2022.

→ **Toute autre affirmation n'est que la reprise de la plaidoirie de Thales pour s'exonérer de ses obligations.**

La décision de justice demande à Thales de recalculer les augmentations de salaire ?

Faux !

les juges disent que Thales aurait effectivement pu respecter l'usage en adaptant le taux des NAO, mais cela n'a pas été fait.

L'usage prévoit que le taux annoncé s'applique au 1^{er} janvier de chaque année avec effet rétroactif.

Thales peut payer ! Thales doit payer !

- Un Groupe industriel tel que le nôtre, dont l'Etat français est actionnaire ;
- un Groupe qui engrange des profits, des contrats et avec une capacité financière qui lui permet de faire des acquisitions importantes de plusieurs milliards de dollars ;
- un tel Groupe serait donc mis en danger par l'application des mesures de rétroactivité 2021 et 2022 ?

SUPPer continue d'agir !

Face au silence assourdissant de la Direction du Groupe et des Directions des sociétés de LAS, DMS, AVS, SUPPer estime que le délai d'attente est maintenant dépassé.

Nous interpellons le Président et ses Directeurs Généraux et nous les mettons face à leurs responsabilités.

Vous lirez au dos de ce tract le courrier que nous avons envoyé.

→ Si Thales persistait dans son déni de la justice française, si Thales persistait dans son mépris des salariés et de leur travail, alors les salariés seront en droit d'agir pour réclamer le paiement du retard de salaire qui leur est dû.

→ Si tel était le cas, SUPPer organisera avec tous les salariés une action en réparation avec une demande de dommages et intérêts. Donc à suivre !