



ECHOS NOMY

**L'info des délégués du personnel CFDT
Réunion du 6 décembre 2011**

Prime Mirage 2000 Inde

Lors de la DP d'octobre, les délégués du personnel CFDT demandaient que les salariés en contrat d'apprentissage, maladie, maternité et en formation longue durée puissent bénéficier de la prime Mirage 2000 Inde. La direction a accepté d'octroyer cette prime aux salariées en congé maternité et aux salariés en CDD présents de fin juillet 2010 à fin février 2011. Mais elle a refusé cette prime aux 17 salariés en formation longue



durée et aux 5 apprentis. Cette réponse étant irrecevable pour la CFDT, les élus DP ont redemandé que les 22 salariés restants, aussi méritants que les autres, puissent en bénéficier. En parallèle, la CFDT est intervenue également auprès de la DRH centrale pour qu'elle corrige cette aberration. Lors de la réunion DP de novembre, nous avons eu la satisfaction d'apprendre que **les 17 salariés en formation longue durée en bénéficieront**. Malgré notre insistance, la direction refusait « catégoriquement » de verser cette prime pour les 5 apprentis.

Ne pouvant rester indifférent à cette injustice, difficilement compréhensible, la CFDT a organisé une collecte « 1 euro pour nos apprentis » le jeudi 17 novembre à la sortie du restaurant d'entreprise, ainsi que dans le hall central de 14h à 15 h.

Cette collecte a rapporté 270€ qui a été partagée entre les 5 apprentis. Une enveloppe de 54€ a été remise à chacun le vendredi 2 décembre. Malgré cette modique somme, ils ont apprécié cette démarche.

La CFDT remercie les participants à ce geste solidaire et ne peut que regretter que cette notion d'entraide ne soit pas partagée par tous.

Départ en retraite

Suite à la loi votée le 07/11/2011, concernant l'avancement du calendrier de la réforme des retraites, les délégués du personnel CFDT ont demandé à la direction de clarifier les modalités de départ pour les salariés bénéficiant de mesures de départ anticipé (CET, MAD, pénibilité..) avant la parution du décret.

Pour information, vous trouverez ci-dessous un tableau des nouvelles règles de retraite : âges et durées de cotisation.

Date de naissance	Réforme des retraites 2010			Projet 2011	
	Age de départ possible	Age pour la retraite à taux plein	Durée de cotisation	Age de départ possible	Age pour la retraite à taux plein
Du 01/01 au 30/06/1951	60 ans	65 ans	163 trimestres = 40 ans	60 ans	65 ans
Du 01/07 au 31/12/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	9 mois	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois
1952	60 ans 8 mois	65 ans 8 mois	164 trimestres = 41 ans	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois
1953	61 ans	66 ans	165 trimestres = 41 ans et 1 trimestre	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois
1954	61 ans 4 mois	66 ans 4 mois	165 trimestres = 41 ans et 1 trimestre	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois
1955	61 ans 8 mois	66 ans 8 mois	166 trimestres = 41 ans et 1/2	62 ans	67 ans
A partir de 1956	62 ans	67 ans	166 trimestres = 41 ans et 1/2	62 ans	67 ans

La direction est dans l'expectative étant donné qu'il est impossible aujourd'hui de connaître la date d'application de ce décret. M. Ségalen précise qu'il pourrait rappeler les personnes concernées mais ce n'est pas actuellement son intention. Concernant le départ de salariés aujourd'hui présents dans l'établissement, il est décalé d'autant que l'échéance de départ en retraite est décalée dans le projet de fin novembre 2011.

Formation « Initiation à la retraite »

Les formations " initiation à la retraite " sont programmées par trimestre. Les délégués du personnel CFDT ont demandé les modalités d'inscription à cette formation.

La direction a précisé qu'il existe 2 cas de figure :

- Le salarié, envisageant un départ de l'entreprise dans l'année, peut formuler sa demande lors de son entretien EDP.

Le salarié, pouvant bénéficier d'une mesure (MAD ...) de départ précipité, peut toutefois formuler une demande auprès de la DRH qui sera prise en compte suivant les places disponibles.

Les délégués CFDT conseillent fortement cette intéressante formation afin de faciliter cette transition de la vie active vers la retraite.

CET fin de carrière

Suite à de nombreuses interrogations des salariés, les délégués du personnel CFDT ont demandé le mode de calcul pour une personne utilisant son CET fin de carrière et plus précisément si le treizième mois, pour les mensuels, est bien pris en compte dans le mode de calcul de son indemnité.

La responsable du GAP a répondu qu'il faut considérer le CET « fin de carrière » comme un pot où le salarié peut placer des jours (RTT, CP) et/ou verser des sommes (BSO, primes, 13^{ème} mois, ADR). Ces placements sont convertis en jours, abondés à 50% puis revalorisés sous forme d'indemnité basée sur le dernier salaire brut (appointements + prime d'ancienneté hors 13^{ème} mois).

Remarque : un salarié qui bénéficie d'un CET DE 1 an ne percevra pas dans son indemnité de 13^{ème} mois (mensuels) ou de BSO (Cadres).

PC « Immobility »

Concernant les salariés disposant d'un PC « mobility », les délégués CFDT ont demandé la mise en place d'une procédure claire et officielle pour mettre en standby la connexion informatique de celui-ci, dès réception de sa feuille d'arrêt de travail.

La direction a réaffirmé dernièrement, que le PC « Mobility » était uniquement réservé pour les déplacements professionnels. Nous suggérons que celle-ci fasse un comptage des salariés quittant le soir l'entreprise avec leur PC « Mobility » en bandoulière et de faire le même comptage des salariés en déplacements dans la même période. Il ne faut pas être dupe, le compte n'y sera largement pas.

Quel salarié n'a pas trouvé, le matin à son poste de travail, un email de son manager, émis à des heures indues (le soir, voire la nuit). On comprend mieux

pourquoi ces mêmes managers ont du mal à respecter les plages d'horaires légales et fixes.

De plus, les cas particuliers de mail émis par des salariés généralement cadres, notoirement identifiés comme ayant été en arrêt maladie, existent. Cette pratique est répréhensible car elle constitue une infraction et une fraude communément appelée « travail au noir ». Pour rappel, hormis les 3 premiers jours de carence, c'est la CRAM qui rétribuent ensuite les salariés. Un arrêt est uniquement donné pour se soigner et se reposer.

Position CFDT : Arrêt maladie = PC immobility

ADR (Allocation départ à la retraite)

Suite à l'interrogation de certains salariés concernant le calcul de cette allocation, les élus CFDT ont demandé une explication.

Conformément à la convention sociale TSA, le calcul de l'ADR entre 2 « seuils » est effectué de façon linéaire et en tenant compte d'une année entière.

Exemple : ancienneté 38 ans et 7 mois = 38 ans d'ADR

Prime de Transport

L'article 20 de la loi du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale a mis en place des mesures d'aide, financées par l'employeur avec l'aide de l'Etat, aux salariés pour le financement de leurs frais de déplacement domicile-travail.

En application de cet article, tout employeur doit prendre en charge **50% des frais d'abonnement** à un service public de transport collectif pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Précision pour TSA Brest : le salarié a le choix entre un remboursement à 50 % du coupon de transport et la prime de transport (40% du coupon bibus). C'est un engagement pour une année civile. Le salarié doit apporter un justificatif (coupon de transport et non une photocopie).

Précision sur les versements CET « Fin de carrière »

L'accord stipule à l'article 5.3 « demande d'affectation sur le CET » que si un salarié souhaite affecter ses jours de congés payés de l'année en cours (congés payés acquis du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), il doit en faire la demande au cours du premier trimestre de l'année N+1.

Toutefois, suite à une phrase de cet article : « Ce choix peut être révisé en cas de force majeure », des versements sont tolérés en cours d'année.

Brest, le 8 décembre 2011