

Courbevoie, 4 mars 2021



Pitoyable mais vrai...Mais ne nous trompons pas de cible :

Depuis la mise en place des outils « 4you / Workday », la liste des problèmes rencontrés, tant par les salariés du Groupe que par les gestionnaires Administration/Paye, prendrait plusieurs pages tant ils sont nombreux. Ils ont déjà fait l'objet de nombreux signalements par les élus et mandatés CGT de différentes entités du Groupe, mais visiblement, une chape de plomb pèse sur le sujet.

Certaines filiales et syndicats CGT ont alerté la direction du Groupe par courrier, resté lettre morte...Les rares réponses apportées en réunion par le responsable au niveau du Groupe de l'administration/paye ne servent manifestement qu'à gagner du temps, sont imprécises, inefficaces, n'apportant aucune solution concrète et stabilisée, à hauteur des enjeux matériels, financiers et humains.

Volumes horaires erronés, erreurs de coefficients/échelons, anomalies sur des minima conventionnels, compteurs de congés incohérents, primes manquantes, ne sont que quelques exemples résultant du choix du nouvel outil, alors qu'ils constituent des éléments essentiels du contrat de travail, dont la fiche de paye doit être le reflet immédiat.

Par ailleurs, chaque tentative de correction d'erreur est susceptible de générer d'autres anomalies, créant une chaîne sans fin de contraintes pour les gestionnaires paye, soumis constamment à des injonctions contradictoires. C'est le cas particulièrement visible des Congés Payés et jours RTT.

Et, malheureusement, tout est fait par Thales pour masquer la réalité de la situation.

Une des réponses des Directions, visiblement dépassées par l'ampleur du problème, est que les corrections doivent être faites individuellement... Est-ce une réelle solution admissible ?

En parallèle, la pseudo simplification de la fiche de paye conduit en fait à la disparition pure et simple de mentions, d'informations, de droits légaux, rendant impossible leur vérification.

Par exemple, ne cherchez plus vos options de capital décès : elles ont disparu. La cotisation Dépendance est, elle, noyée dans la cotisation Incapacité-Invalidité-Décès.

En première ligne, face au mécontentement des victimes de cet outil inadapté aux besoins et spécificités des sociétés du Groupe, les gestionnaires vivent un enfer quotidien, contraints même de continuer à travailler avec l'ancien outil, obsolète et en voie de disparition, pour tenter de produire une fiche de paye « potable », avec comme souci premier la réponse aux interpellations des salariés.

Sans compter les consignes de restrictions données par certaines directions d'entreprises ou d'établissements pour l'application de modalités d'accords, Groupe ou Société, en violation, là encore, d'une disposition légale : l'obligation de bonne foi de l'employeur (*) ...

Sachez-le :

La délivrance d'une fiche de paye est une obligation légale pour l'employeur ([articles L3243-1 à L3243-5](#) du Code du Travail).

Les mentions devant y figurer sont définies par les [articles R3243-1 à R3243-9](#) du même Code.

L'absence de contestation de la fiche de paye ne vaut pas renoncations à vos droits, notamment, en matière de rémunération.

Attention toutefois aux délais de prescription.

La fiche de paye est équivalente au contrat de travail, il faut être particulièrement vigilant à l'exactitude des mentions qui y sont portées.



Mais que fait le groupe Thales ?

(*) **Article 1104 du Code Civil :**

Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.

Cette disposition est d'ordre public.

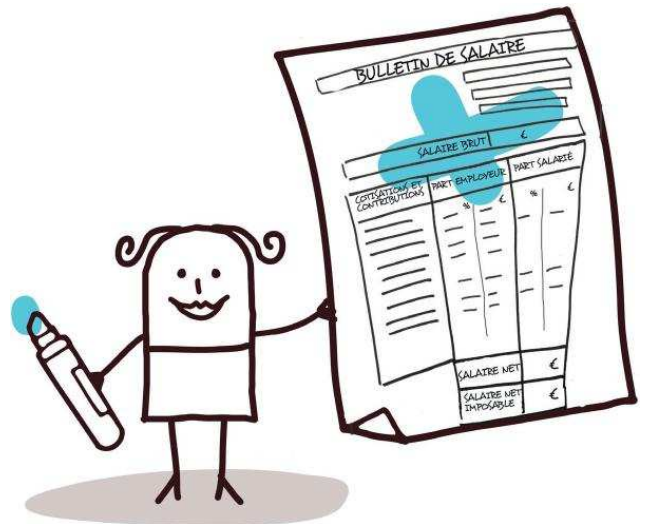
(*) **Article 1222-1 du Code du Travail :**

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Malgré ses obligations légales, le Groupe est donc incapable d'établir une fiche de paye conforme. Il met ses salariés dans l'impossibilité de vérifier leurs droits, contraint les gestionnaires de paye à vivre dans des conditions de travail dégradées, voire en les précipitant vers le *burn-out* et masque la réalité et l'incompétence des décisionnaires dans le choix des outils.

Un outil, quels que soient ses paramétrages, ne peut se substituer au Code du Travail, aux conventions collectives ou aux accords Groupe, Sociétés ou dispositions locales. Il doit respecter et prendre en compte **toutes** les dispositions applicables aux contrats de travail.

Le sujet est particulièrement prégnant, d'autant que l'on arrive à la fin des négociations de la convention collective de la métallurgie, débutées il y a 5 ans, qui tendent et tentent, elles aussi, de supprimer nombre de droits (jours de carence, arrêts de travail, minimums hiérarchiques, maintien du salaire pendant les périodes de maladies, etc.).



Qui a fait le choix désastreux de ces outils ?

Pourquoi est-il impossible de prendre en compte les besoins des sociétés, pourtant entités juridiques responsables des conséquences de cette catastrophe industrielle ?

Qui a intérêt à faire durer cette situation et pourquoi ?

Quels sont les moyens mis en place pour traiter efficacement les anomalies signalées depuis plusieurs mois maintenant ?

Quand sera-t-il possible d'avoir confiance dans sa propre fiche de paye ?

Nos collègues des services administration/paye n'ont pas à assumer les conséquences désastreuses de choix d'outils altérant les droits des salariés du Groupe.

Voici les questions que nous proposons de poser dans les prochains CSE.