



Suite de la remise en cause de la « GRATUITE PEAGES »

Depuis la dénonciation de cet acquis historique par la DRH, la CGT-ASF vous informe au mieux de la situation sur le sujet de la gratuité des péages pour les salariés, leurs conjoints et les retraités.

Après la réunion du 8/12/2016, sur ce sujet, la DRH a communiqué en présentant les choses de manière très orientée pour ne pas avoir à régler les cotisations sociales qu'elle doit pour cet avantage en nature.

Dans un suivisme singulier, les 4 autres OS : CFDT, FO, UNSA et CFE-CGC, ont communiqué dans le même sens que la direction pour vanter leur solution :

« ... une remise de 30% sur le tarif public s'avère plus intéressante financièrement pour les salariés, en réduisant mécaniquement la part des charges sociales imposées dorénavant... »

Ce que la CGT réfute évidemment de manière argumentée par le comparatif que nous vous présentons plus bas.

Mais, Le plus surprenant dans ce contexte, c'est qu'au même moment et sur les mêmes bases de discussions chez ESCOTA, **la CFDT, la CFE-CGC**, la CFTC, avec **la CGT**, demandent dans un tract commun :

« ... D'appliquer la règle de l'avantage en nature, conformément aux préconisations de l'URSSAF et de compenser les cotisations sociales à charge du salarié. »

C'est-à-dire la même revendication que la CGT porte seule chez ASF, cherchez l'erreur !

Depuis l'annonce de cette dénonciation « de l'usage » faite par la DRH, la CGT ne cesse de proclamer que cet acquis dont tous les salariés ASF bénéficient, ne peut-être considéré comme un usage, puisque chaque salarié a signé un contrat, en bonne et due forme, pour obtenir son badge TIS et ses droits à la gratuité des passages privés.

Ce contrat dit de « délivrance et d'utilisation du badge TIS salarié » porte également sur les droits et devoirs des 2 parties : le bénéficiaire et l'entreprise. Ce contrat prévoit même les dispositions de restitution du badge, de suspension et de fin du droit aux passages gratuits.

Dès que nous avons eu connaissance du sens que la DRH voulait donner aux discussions sur le sujet, nous avons lancé une pétition pour permettre aux salariés d'exprimer leur attachement au maintien de la gratuité des péages, pétition très largement signée (1/3 salariés) qui pèse évidemment sur cette affaire qui touche tout le monde et en particulier les salariés aux revenus les plus modestes.

Depuis le début, la CGT a exprimé clairement sa position sur l'existence de ces contrats et a expliqué formellement la nécessité de déclarer cet « avantage en nature » sur lequel l'URSSAF a redressé l'entreprise.

L'URSSAF est l'organisme collecteur de toutes les cotisations sociales, il en assure également le contrôle des déclarations et des reversements et, il ne nous appartient pas de juger du bien fondé des décisions de cet organisme indépendant.

A contrario, il est du devoir de toute organisation syndicale de salariés qui se respecte, de défendre l'intérêt de tous les salariés ; intérêt qui passe en l'occurrence par une déclaration sans faille de tout avantage en nature, de telle sorte qu'il ne puisse être à nouveau remis en cause par un prochain contrôle URSSAF ou une nouvelle dénonciation d'accord s'il devait y en avoir un sur la base proposée par la DRH.

Quant à elle, la DRH propose d'utiliser les dispositions d'une circulaire de la Direction Sécurité Sociale, de 2003, donnant la possibilité d'accorder jusqu'à 30% de gratuité (exonérés de cotisations sociales) sur un produit de l'entreprise et de compenser, en partie, par une prime les 70% dont le salarié s'acquitterait à chacun de ses passages.

C'est sur cette base que la DRH, suivie en cela par 4 OS, vous informe que sa solution serait la plus avantageuse en basant ses calculs sur des montants ne dépassant pas une certaine enveloppe globale. Enveloppe déterminée arbitrairement et ne retenant que les montants hors taxes des passages gratuits privés effectués en 2015 par les salariés. Ce qui, **contrairement à maintenant**, limitera les nombres et montants de passages gratuits aux péages à des montants par salarié à un niveau excessivement bas.

De plus, sur cette solution, la DRH reconnaît elle-même qu'il existe encore un risque de remise en cause par l'URSSAF de ces dispositions éventuellement retenues dans un accord à venir. Ce qui n'est pas le cas avec la déclaration de l'avantage en nature depuis le 1^{er} €, comme le préconise la CGT.

Sachant que la DRH a limité son forfait compensatoire à 195 € bruts/an et /salarié ; nous prenons la valeur moyenne des trajets privés effectués par salarié à titre gratuit : 665€ sur l'année 2014, pour en faire la comparaison entre les 2 solutions :

Proposition DRH, Circulaire DSS

Montant trajets :	665,00 €
Gratuité 30% :	199,50€
Montant payé par salarié (dont TVA 20% : 93,1 €)	465,50€
Compensation brute plafonnée :	195,00 €
Cotisation Salariale 23% :	44,85 €
Compensation nette :	150,15 €

Proposition CGT, avantage en nature

Montant trajets Gratuits :	665,00€
Cotisation Salariale 23% :	152,95€

Coût pour salarié: 465,5 – 150,15 = 315,35 €

Coût pour le salarié : 152,95 €

La différence est très nette, pour 665 € de passages gratuits aux péages, au même titre qu'actuellement, cela coûte au salarié, 162,4 € de moins en déclarant normalement l'avantage en nature dès le 1^{er} €. Même si, dans cette solution, le montant de l'avantage en nature est soumis à l'imposition sur le revenu, il faut quand même rappeler que les sommes de la compensation pour l'autre solution, le sont aussi. De plus, la solution de déclaration de l'avantage en nature est en totale adéquation avec les dispositions légales et ne pourra donc pas être remis en cause. Solution qui permet aussi de participer pleinement à l'effort de solidarité sociale.

Dans son option, le but recherché par la direction est bien celui de limiter au maximum sa part de cotisations sociales qui, pour partie, financent notre système de protection sociale : caisses de retraites, de Sécurité Sociale, de chômage ...

Cela en devient mesquin pour une entreprise qui génère 1milliard 174 millions d'€ de bénéfice, soit près de 300 000 € / an / salarié.

La CGT-ASF va continuer évidemment à suivre l'affaire et à participer activement pour faire émerger la solution la plus adaptée pour défendre l'intérêts de tous, salariés, entreprise et système de protection sociale de partage, de solidarité et d'équité.

De nouvelles propositions chiffrées doivent nous être fournies par la DRH avant la prochaine réunion prévue le 17 janvier 2017.

