



## Respectons la législation !

### ■ CSE du 17 octobre 2019... 30mn

D'après la législation, le CSE regroupe désormais en son sein les missions portées par les anciennes instances Délégués du Personnel (DP), Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et Comité d'Etablissement (CE). Tous les sujets économiques, d'organisation du travail et questions de salariés qui étaient traités dans ces ex-instances, sont donc à présent à inscrire dans l'ordre du jour du CSE.

Le CSE prévoit en plus des Représentants de Proximité (RP) dont la mission est d'être au plus près des salariés pour les aider individuellement en toute confidentialité et à leur demande en cas de problème.

La Direction des Ressources Humaines avait l'intention de confier la mission des anciens DP aux RP pour alléger les ordres du jour du CSE. Or, telle n'est pas la mission des RP. En effet, les RP n'ont pas d'heures de délégation prévues pour traiter les questions de salariés et ne sont pas nécessairement des membres élus du CSE ni formés pour traiter ces sujets. De plus, cela serait contraire à la loi et à l'accord du Groupe Thales.

Les membres du CSE ont contesté à l'unanimité cette volonté DRH et ont demandé à la présidente du CSE de trancher. Une réflexion de la Direction est en cours.

D'autre part, afin d'éviter des ordres du jour à rallonge, les différents sujets remontés par les organisations syndicales doivent être travaillés en concertation entre la présidente et le secrétaire du CSE. Ceci dans le but d'en dégager les thèmes à aborder en plénière CSE et d'éviter, comme ce fut le cas au CSE du 17 octobre, tout désaccord entre les deux parties signataires de l'ordre du jour, qui a eu pour conséquence la non-tenu du CSE du 17 octobre.

### ■ CSE extraordinaire du 22 Octobre 2019

#### ✚ *Consultation relative au projet de licenciement pour inaptitude du médecin du travail*

#### Déclaration UNSA

« La procédure présentée en CSE aujourd'hui est la conséquence de l'affaire qui a concerné le docteur Jean-Philippe Dandoy en 2015. Cette année-là, la Direction avait entamé aussi une procédure de licenciement pour faute, avant même les conclusions de l'enquête qui était en cours suite à la plainte d'une personne intérimaire qui mettait en cause le docteur Dandoy.

L'intervention des syndicats tant lors de l'entretien préalable que lors de la consultation au Comité d'Etablissement a été probante pour que la Direction renonce à ce licenciement.

A la suite le procureur de la République a classé l'affaire sans suite et blanchi formellement le docteur Dandoy face aux preuves qu'il détenait.

Cette affaire a été pour lui plutôt « calomnieuse » aux yeux des salariés de l'entreprise, et la Direction n'a rien fait pour communiquer et défendre son salarié. De plus, aucun accompagnement n'a été mis en place pour le soutenir.

Le docteur Dandoy a mal vécu cette situation et a dû être mis en arrêt maladie.

La procédure pour un licenciement pour inaptitude qui est en cours aujourd'hui est déjà entachée d'une irrégularité à savoir que l'entretien préalable doit se tenir à un nombre égal entre l'employeur et le salarié. Or, le salarié n'était pas accompagné le jour de l'entretien, et coté Direction il y avait 2 personnes, ce qui n'est pas admis.

L'UNSA demande à la Direction que celle-ci réhabilite le Docteur DANDOY par une communication générale afin de lever tout soupçon vis-à-vis des salariés.

L'UNSA, dans l'intérêt du Docteur Dandoy, votera «POUR» le licenciement pour inaptitude. »

## **Consultation sur la mise en place d'horaires aménagés dans le cadre du programme ALSR.**

Pour le périmètre d'Avion Léger de Surveillance et de Reconnaissance (AMASCOS), une demande d'horaires atypiques est envisagée du 4 novembre au 20 décembre pour minimiser les faits techniques et tenir les 2 installations logicielles requises avant la fin de l'année. Cet aménagement concerne potentiellement 26 personnes en forfait jours ex-TSA, sur la base du volontariat. L'horaire aménagé en 2/8 est envisagé du lundi au jeudi de 6h à 14h et de 13h15 à 21h15 et le vendredi de 8h15 à 13h45. Un renfort suite à une modification du programme NEWSOC a été évoqué.

### Déclaration UNSA

« Compte tenu de l'anticipation de la demande formulée au CSE du 22 octobre pour la période du 4 novembre au 20 décembre et sous réserve du bon déroulé sur une base de volontariat dans la période annoncée, l'UNSA se prononcera POUR l'aménagement d'horaires sur ALSR. »

## **Salariés mensuels ex-TUS niveau V :**

### **Prenez conscience de votre situation, Défendez-vous !**

La Direction a annoncé aux Organisations Syndicales représentatives qu'elle doit se mettre en conformité avec la loi en attribuant un 13<sup>ième</sup> mois aux salariés niveau V de ex-TUS. Parmi ces Organisations Syndicales se trouvent celles qui ont signé les accords et qui vous ont mis dans cette situation.

Effectivement, les accords conclus en 2007 et 2016 par la société exTUS et ses Organisations Syndicales sont contraires à la loi car ils modifient la structure de la rémunération des salariés. C'est la raison pour laquelle la Direction ne peut pas faire autrement que de se mettre en conformité avec la loi et le Groupe Thales en distribuant un 13eme mois (nommé aussi allocation annuelle). Pour cela, elle entend diviser le salaire annuel actuel par 13, ce qui aura pour effet direct de baisser le salaire de base mensuel des salariés concernés, ce qui est non autorisé par la loi.

Par conséquent, vous allez vous retrouver avec la proposition de signer un avenant pour lequel vous donnerez vous-mêmes l'autorisation à la Direction de diviser votre salaire par 13. La Direction vous proposera sans doute avec cette signature une augmentation de salaire symbolique qui ne rattrapera pas les pertes que vous avez subies depuis plusieurs années et continuez de subir (pertes sur salaire, intéressement et participation, primes...).

Aucune négociation employeur/syndicats n'est légale sur la structure de la rémunération. Aucun accord d'entreprise n'est légal pour remettre en question la structure de rémunération (or regardez ce qu'il s'est passé en 2007 et en 2016 !). RIEN ne peut donc être attendu des réunions d'harmonisation des accords pour ce sujet.

L'UNSA a le souci de vos intérêts et exerce son devoir d'alerte : l'UNSA a prévenu les salariés concernés pour qu'ils puissent se défendre, elle propose un recours commun avec un avocat pour vous et fait en sorte que le dépôt des dossiers coûte le moins cher possible. De plus, tous les dossiers seront traités ensemble.

Seule une procédure juridique pourra remettre à l'endroit cette situation.

Ce n'est pas au moment où la Direction vous présentera un avenant à signer qu'il faudra réagir ! L'UNSA fait son devoir de défense du salarié en vous alertant sur la situation.

Nous attendons vos dossiers complets (contrat de travail et avenants éventuels + fiches de paie de novembre 2016, 2017 et 2018 + courrier de mandat type à destination de l'avocat que l'on tient à votre disposition) pour le :

## **8 novembre dernier délai**

Contact :

Mail [thales.dms@unsa-industrie.org](mailto:thales.dms@unsa-industrie.org) ou 06.71.07.54.50 (sms ou message si indispo, nous vous recontacterons)

## **LIBRES ENSEMBLE**

### **Ensemble, faisons respecter les valeurs du terrain et le potentiel de chacun.**