

UNSA
info

thales.dms@unsa-industrie.org
<http://unsa-tdms.fr>



Syndicalisme de terrain, ensemble pour la défense des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres.

TDMS, 27 mars 2020



N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens en cette période !

L'UNSA est là pour vous



COVID-19

Le Groupe THALES sort son accord

L'Accord Groupe COVID-19 du 26 mars a été signé par les Organisations Syndicales représentatives du Groupe Thales, que sont CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC. Cet accord est applicable le 27 mars, ainsi que [la note d'application](#) complémentaire. Dans cette dernière, la Direction précise les mesures applicables avant déclenchement du chômage partiel pour gérer une période de sous activité (ce fameux EOTP COVID-19... ?).

✚ Activités critiques (phase 1 – sûreté nationale) et stratégiques (phase 2 - pérennité de l'entreprise)

Malgré sa demande répétée, l'UNSA n'a pas eu accès à la communication de l'Etat précisant les activités critiques impliquant un retour sur site des salariés concernés par la phase 1. Seul un mail interne Thales d'un directeur de BL a été évoqué. Les fonctions connexes non directement sollicitées lors de la reprise d'activités phase 1 n'ont également pas été justifiées comme étant directement liées aux activités critiques concernées (Réceptions...). Cette situation est inacceptable, car l'UNSA ne prendra pas le risque de laisser des salariés être rassemblés dans un contexte de pic de pandémie à venir pour des raisons non critiques ou stratégiques pour la nation.

✚ Télétravail

Toute personne pouvant exercer son activité en télétravail reste en télétravail. Sur ce point, aucun critère d'efficacité ne peut être évalué... car sur quelles bases le serait-il ? Défauts d'infrastructure (mauvaise qualité audio,...) ? Dysfonctionnements d'organisations dans une complexité de grand groupe industriel ? Impératifs d'accompagnement scolaire d'enfant ? Le salarié n'a pas à faire les frais d'un contexte technique dégradé alors qu'il doit déjà composer avec un alourdissement anxiogène de son quotidien !

La généralisation du télétravail n'est malheureusement pas ce qui se prépare dans les services : il y a celles et ceux qui pourraient exercer en télétravail 90% de leur activité mais aucune meilleure organisation temporaire de phase 1 n'est étudiée pour les 10% restant, celles et ceux qui pourraient exercer à 100% leur activité en télétravail mais qu'on ne laissera pas faire,...

✚ Chômage partiel => /!\ doit passer en CSE avant d'être mis en œuvre.

⇒ Si le salaire mensuel ≤ 2300 € brut, le salaire mensuel net en cas de chômage partiel serait maintenu à 100 %

⇒ Si le salaire mensuel > 2300 € brut, le salaire net tomberait à 92 % du salaire net actuel

La Direction va au-delà des 84 % prévus par la loi mais le passage à 92% est trop brutal, l'UNSA aurait préféré une dégressivité.

Il est précisé les situations qui n'entraînent pas de mise en chômage partiel (articles 11 & 12). Mais quel statut journalier est retenu au juste pour les salariés de DMS ? Maladie, télétravail, garde d'enfant, etc... ? Et par quel moyen uniformisé le salarié peut-il déclarer et confirmer ce statut ? Or, un registre cas par cas doit bien être tenu quelque part le jour où la Direction devra déclarer nominativement les salariés en chômage partiel à la DIRECCTE, non ?! L'UNSA demande que chacun dispose de l'information le concernant (RGPD). L'UNSA a également réclamé une communication sur toutes les possibilités et conditions éligibles à ces différents statuts.

Par exemple, pour la garde d'enfant, les conditions sont clairement identifiées à l'adresse :

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/667312/document/parents_salaries_assurance_maladie.pdf

Autre exemple, les personnes fragilisées répondent aux critères précisés à l'adresse :

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-certaines-personnes-risque-eleve>

✚ Compte Epargne Temps

Pourquoi l'accord n'a-t-il pas laissé la liberté aux salariés de pouvoir, s'ils le souhaitent, choisir de positionner des jours de CET pour garder un salaire à 100 % plutôt qu'un salaire baissé de 8 % en cas de chômage partiel ?

✚ Report des RTT collectifs (donc ceux à la main de la Direction, prévus sur le pont de l'ascension, à Noël...)

L'accord mentionne bien la possibilité qu'a la Direction de pouvoir replanifier les RTT collectifs, donc soit les reculer (pour rattraper un retard accumulé) soit les avancer. L'article 8 de l'accord ne concerne que les RTT collectifs. La note d'application (§1 alinéa 2) précise bien la mise en œuvre possible dès le 27 mars avec application le 30 mars, n'en étonne certains pas moins signataires de l'accord. Oui, mais alors faudrait-il tout de même s'entendre ! L'UNSA demande que la Direction informe les partenaires sociaux du mécanisme envisagé, que la communication vers les salariés soit uniformisée, que les conditions d'applicabilité soient précises.... En effet, la semaine imposée de RTT est la semaine 14 pour certains, la semaine 15 pour d'autres, voire à cheval sur les 2 semaines. Certains n'ont aucune communication et en déduisent qu'ils ne doivent pas être concernés (?)... Bref, posons-nous un instant dans ce contexte de crise sanitaire à risque léthal, afin de délivrer en interne comme en externe des messages cohérents !

✚ Congés payés imposés

L'article 9 concerne le reliquat des congés autres (appelés aussi conventionnels) de 2019 tandis que l'article 10 les congés autres 2020.

La loi d'urgence COVID-19 laisse à la main de l'employeur 6 jours ouvrables de congés légaux (LMMJVS). A ceci, la Direction *sous la bénédiction des Organisations Syndicales signataires*, rajoute les congés pour ancienneté du compteur « congés autres » ! Selon la note d'application, une anticipation permettra de rendre contiguës les périodes de RTT collectifs 2020 et la 5^{ème} semaine de congés légaux 2020.

L'UNSA alerte la Direction sur le fait que, pour les salariés, les congés en confinement sont loin d'être des temps de repos ! Les salariés sont conscients de la situation, l'UNSA ne peut que déplorer la signature et la mise en œuvre d'un tel accord sans associer les principaux intéressés. Certains sont normalement déjà couverts par sur un statut (garde d'enfant, arrêt maladie,...), les RTT collectifs ne devraient pas pouvoir s'appliquer pour eux !

Passer en chômage partiel est certes une économie réalisée par l'entreprise (l'indemnité de chômage partiel est versée par l'employeur qui reçoit a posteriori l'allocation de 84 % de l'Etat). Mais forcer les RTT collectifs, les reliquats de congés 2019 avant fin avril ainsi que la 5^{ème} semaine de congés payés et les jours d'ancienneté 2020 ne doit pas occulter le fait que le redémarrage d'activités, même progressif, devra tenir compte de la situation sanitaire.

Par ailleurs, l'accord parle bien de récupération des heures/jours pour les salariés ayant réalisé des heures supplémentaires dans le passé, mais il ne présente aucun mode de récupération des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées pour les activités qui reprennent (par exemple pour les mensuels exTUS niveau V...).

✚ Les partenaires sociaux

Les élus et mandatés des Organisations Syndicales ont la possibilité de rester en télétravail car quotidiennement sollicités par la Direction (points de situation COVID-19, CSE, CSE-C,...). Compte tenu du contexte de cet accord et de la note d'application, l'UNSA exigera que toutes les instances représentatives du personnel soient respectées dans leur intégralité avec tous les élus et non pas avec un fonctionnement restreint, comme le souhaite la Direction appuyée par certaines Organisations Syndicales. Dans une société 4.0, l'UNSA ne doute pas que la Direction puisse mettre les moyens audio nécessaires pour que tout le monde s'entende.



Attention ! L'accord Groupe arrête de s'appliquer à la levée de la période de confinement par le Gouvernement. Aussi, l'UNSA vous invite, même si une sortie de crise est peu probable à très court terme, à attendre quelques clarifications de la part de la Direction sur la situation avant de poser vos reliquats de congés 2019.

En effet (voir note), *"au total, avant toute mise en œuvre de l'activité partielle et hors utilisation des reliquats des congés payés, cet accord permet de mobiliser en maintenant la rémunération de chacun à 100% entre 12 et 14 jours ouvrés (selon l'ancienneté) hors pose des reliquats de Congés Payés, RTT 2019 et heures supplémentaires/récupération"* (ce qui correspond à la période de confinement récemment renouvelée).

LIBRES ENSEMBLE

RESPECTONS CELLES ET CEUX QUI SAUVENT NOS VIES, RESTONS CONFINES

L'UNSA ne manquera pas de vous tenir informé de toute évolution par le même canal de communication. Soyez le relai pour vos collègues en leur envoyant ce tract ou en les aiguillant sur le site <http://unsa-tdms.fr>.

Si vous recevez ce tract par un collègue, merci de bien vouloir nous communiquer votre adresse mail à thales.dms@unsa-industrie.org afin d'être informé directement la prochaine fois.