

COVID-19

Chômage partiel à la courte paille

La Direction de DMS se met en marche pour déclencher du chômage partiel pour certains salariés entre le 14 avril et le 30 septembre, avec rétroactivité possible avant le 14 avril. L'UNSA remet en question la méthode appliquée et les choix de continuité d'activité qui ne garantissent pas que toutes les mesures à la main de THALES soient déployées pour repousser au maximum cette phase de chômage partiel. Explications.

■ **Activité partielle**

✚ **Que dit la loi ?**

L'activité partielle, appelé aussi « chômage partiel », est un dispositif d'aide aux entreprises qui font face à des difficultés économiques dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Une entreprise peut parfaitement combiner le recours au dispositif de télétravail et le recours à l'activité partielle si la mise en œuvre du télétravail permet de maintenir une partie de l'activité, pour tout ou partie des salariés.

La décision prise par l'employeur et le placement en activité partielle doit respecter l'égalité de traitement entre les salariés et donc l'employeur doit être en mesure de justifier sa sélection.

Le chômage partiel est une suspension du contrat de travail

- n'ayant pas d'impact sur l'ancienneté, sur l'acquisition des congés payés, sur l'intéressement participation,
- mais ayant un impact sur une période d'essai, sur l'acquisition de RTT individuels, sur les cotisations sociales (retraite régime général et complémentaire, santé, accident du travail).

✚ **L'avis de l'UNSA**

La question essentielle porte sur le critère de sous-activité et de l'appréciation qui en est faite par votre manager, seule information dont la Direction dit disposer.

Ce que la Direction ne précise pas explicitement, c'est qu'un salarié sera payé à 100% s'il est en activité, en repos, en congés, en arrêt (maladie ou garde d'enfant). En revanche, *pour toutes les périodes où un salarié sera considéré en sous-activité*, donc en chômage partiel, THALES bénéficiera de l'allocation versée par l'Etat, et le salarié touchera :

- ⇒ 100% de son salaire net mensuel actuel si son salaire brut mensuel ≤ 2300 €,
- ⇒ 92 % de son salaire net actuel si son salaire brut mensuel > 2300 €.

Pour éviter les discriminations entre salariés, les chanceux et les mal chanceux, l'UNSA a demandé un effort complémentaire de THALES de 8% afin que le chômage partiel soit rémunéré à 100% au moins pendant la durée du confinement. Au-delà du confinement et pour toute la période d'activité partielle, l'UNSA demande également un lissage pour les salariés touchant entre 2300€ et 2500€ brut mensuel. En effet, les signataires de l'Accord Groupe COVID-19, dans leur précipitation, n'ont pas remarqué qu'un problème se posait pour les salariés de cette tranche (qui toucheront au final un salaire net mensuel amputé de 8% et donc moins élevé qu'un salarié à 2300€ brut mensuel).

Chômage partiel

Activité partielle



■ Consultation des élus en CSE sur la mise en œuvre de la 5^{ème} semaine de CP 2020 et des congés pour ancienneté **acquis (à ce jour, 2019)** - CSE du 9 avril

Au sens de l'Accord Groupe COVID-19, le salarié rentrant en sous-activité doit avoir éclusé ses reliquats de Repos et Congés légaux 2019 ainsi que les RTT collectifs 2020, la 5^{ème} semaine de CP 2020 et les jours de congés ancienneté **acquis 2019** préalablement au déclenchement du chômage partiel. La date butée du 10 avril a été fixée unilatéralement par la Direction. Pour cette consultation du CSE, l'UNSA a fait la déclaration suivante :

« L'UNSA ne refuse pas de voter car la jurisprudence autorise la Direction à passer outre une position de refus de vote des élus du CSE. L'UNSA demande un report de la consultation car l'UNSA juge avoir besoin d'un complément d'informations sur :

- ✚ La priorisation des activités ne nécessitant pas d'accès sur site à chaque fois et tant que l'organisation est possible (comme précisé art 2 de l'Accord Groupe COVID-19),
- ✚ La répartition des affaires de Brest selon les phases 2, 3 et 4, selon les semaines paires et impaires, ainsi que le nombre de salariés sur site et ceux en télétravail,
- ✚ La liste des personnes équipées en moyens informatiques pour télétravailler, la Direction ayant indiqué au CSE du 2 avril que 1200 salariés l'étaient,
- ✚ La preuve que tous les salariés qui peuvent télétravailler soient en activité (art 2),
- ✚ Le recours à la réserve solidaire prévue à l'accord Groupe de CET en cas de baisse d'activité conjoncturelle.

L'UNSA attend de la Direction les garanties que tous les moyens possibles soient déployés pour minimiser le recours au chômage partiel. Selon les éléments mis à disposition jusqu'à présent, l'UNSA demande des compléments et le report de la consultation à une autre date ».

La Direction n'ayant apporté aucun des éléments demandés et s'entêtant à recueillir l'avis du CSE, l'UNSA a voté CONTRE. L'UNSA est la seule Organisation Syndicale à avoir pris position, les autres OS ayant refusé de se prononcer. Pratiquer le refus de voter revient à signer un chèque en blanc à la Direction.

En organisant une reprise d'activité Phase 1 Phase 2, la Direction se focalise sur les activités à vocation de *cash in*. La Direction voudrait-elle donc jouer sur tous les tableaux : une résilience sur le dos des salariés et de l'Etat ? Pour ne rien perdre des mesures de l'Etat, la Direction a évalué que 590 salariés DMS Brest pouvaient être déclarés en chômage partiel (sur 1497 salariés actifs), même si 1200 salariés sont équipés de moyens pour télétravailler ! La Direction avance comme argument les possibles non-pérennités de télétravail signalées par les managers, sans que ces derniers n'aient interrogé leurs équipes. Faut-il croire à une baisse d'activité réelle, ne fallait-il pas plutôt dégager un quota de salariés éligibles au chômage partiel ? Notamment pour des métiers plus transverses et non directement liés aux affaires... L'UNSA constate aussi, de façon incompréhensible, que la sous-activité touche plus particulièrement les salariés ayant eu déjà recours ou demandant une période de garde d'enfant.

■ Prise de jours de Repos / Congés

La Direction a envoyé dans son courriel "Tutoriel saisie des absences dans eHr Together", de façon brutale et pas tout à fait exacte, un mode opératoire pour que chaque salarié positionne ses reliquats 2019. Seules les lignes « soldes reliquats et en cours » du menu « compteurs » d'e-HR Admin sont concernées.

Restent à disposition des salariés le 1^{er} juin 2020 :

- les 4 semaines de congés légaux 2020, tous les jours de congés "Autres" 2020,
- les RTT individuels 2020 restant et non défalqués au prorata du temps passé en chômage partiel.

■ Droit d'alerte

L'UNSA et la CGT ont levé un droit d'alerte concernant la première semaine de reprise des activités Phase 1 sur le site de Brest. En effet, 2 salariés ressentant des symptômes de COVID-19 se sont vus écartés par la médecine du travail, et leurs collègues renvoyés chez eux par précaution. Depuis cet incident, aucun suivi ni mesure complémentaire n'a été mis en place alors que s'apprêtait à reprendre la Phase 2 des activités. Afin de diminuer tout risque d'importer le COVID-19 sur le site, l'UNSA a demandé que les mesures sanitaires soient renforcées par le port de masques pour tous et par un test de dépistage COVID-19 en complément. L'UNSA attend une réaction de la Direction sachant que le droit d'alerte doit déboucher sur une expertise de l'inspection du travail et de la CARSAT.

L'UNSA, Organisation Syndicale responsable, s'imposera la même rigueur lors de ses venues sur site pour inspection de zone et ceci dans le seul objectif de respecter et sécuriser les salariés travaillant sur site.

LIBRES ENSEMBLE

RESPECTONS CELLES ET CEUX QUI SAUVENT NOS VIES, RESTONS CONFINES