



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

L'UNSA est là pour vous

## COVID-19

# DMS à l'heure du déconfinement

### Reprise "stade 2 renforcé" dès le 11 mai

Dans son schéma de reprise, la Direction de DMS s'apprête à passer en mode semaine unique après le 11 mai. Sont concernés les salariés travaillant sur les affaires dites de "stade 2 renforcée", c'est-à-dire les affaires critiques (stade 1), stratégiques (stade 2) ainsi que quelques autres initialement identifiées en stade 3.

La Commission Sécurité Santé Conditions de Travail a analysé, lors des visites des 05-06 mai, les mesures prévues par la Direction et l'équipe gestion immobilière qui doivent respecter les préconisations sanitaires en vigueur. Néanmoins, l'UNSA demande de provoquer une inspection avec la participation de la CARSAT et de l'inspection du travail pour assurer du bon respect du [protocole national de déconfinement du Gouvernement du 05 mai](#).

En considérant un espace de 4 m<sup>2</sup> par personne, le site de DMS à Brest peut accueillir factuellement 1100 personnes assises sans utiliser de box. L'UNSA sera vigilante *notamment* sur

- ✚ le renouvellement d'air des zones aveugles ne provenant pas d'un apport d'air extérieur devant permettre un volume d'air renouvelé de 80%,
- ✚ le rajout de plexiglas pour protéger les salariés à proximité des zones de passage dans les espaces de travail collaboratifs, comme cela est fait à l'accueil.

Après le 11 mai, les semaines paires et impaires sont remises en question (moyenne hebdomadaire de 280 personnes). Un fonctionnement en semaine unique vise à réunir 600 personnes progressivement sous 3 semaines. L'UNSA reste interrogative sur le chiffre annoncé des 600 personnes alors que dans le même temps la Direction annonce la reprise d'un plus grand nombre d'activités et de zones. Des bureaux peuvent être utilisés en mode "flex office" (bureau de passage dédié). Tous les salariés qui prennent leur poste disposent d'un kit permettant un nettoyage du poste avant/après utilisation, ce que l'UNSA déplore car seul le service de nettoyage peut garantir l'assiduité à cette tâche.

Il serait identifié, pour cette étape, des salariés sur site dits

- permanents (tout le temps sur site),
- périodiques (télétravail avec un / plusieurs jours par semaine de présence sur site),
- occasionnels (télétravail majoritaire).

L'UNSA a été la 1<sup>ère</sup> OS à avoir demandé le port du masque obligatoire peu importe le respect d'une distanciation car la qualité de l'air ambiant pour tous est assujettie au port du masque par chacun. C'est là, la seule possibilité d'une reprise en toute sécurité, y compris pour les salariés fragilisés ou vivant avec une personne fragilisée, afin de se retrouver à l'abri de tout vecteur potentiel de contamination qui serait présent sur le site. Un salarié ayant contracté le COVID19 devait jusque-là respecter une période d'éviction de 21 jours. La Direction rend obligatoire le masque sur le site et a garanti disposer de masques pour tous jusqu'à fin juillet, un masque pouvant être récupéré à l'accueil ou sous forme de kits pour plusieurs jours. La Direction laisse à la discrétion du manager de permettre de déroger au port continu du masque, en lui faisant porter de fait le risque d'une contamination possible qui engagerait dans ce cas la responsabilité pénale de l'employeur.

C'EST PAS TRÈS PRATIQUE, MAIS, CROIS-MOI, Y A PAS MIEUX POUR SE PROTÉGER DU CORONAVIRUS !



De plus, les salariés fragilisés ou vivant avec des personnes fragilisées, et donc jusque-là confinées à domicile pour leur protection, pourraient se voir proposer une reprise d'activité sur site avec l'équipement de protection individuel adéquat, si le télétravail n'était pas possible.

## **La Direction a émis l'idée d'une reprise en 2x6**

Le CSE-C DMS du 29 avril suivi du CSE de Brest le 30 se sont déroulés afin d'informer les élus sur une possible mise en œuvre de fonctionnement en 2x6. Ce changement d'organisation du temps de travail en horaires décalés est effectivement soumis à vote du CSE avant sa mise en œuvre. Une consultation sur ce sujet aura lieu le 12 mai.

Les horaires décalés demandés par le Gouvernement ont pour but de désengorger les transports en commun. Cette mesure nationale est appliquée par DMS sans prendre en compte les spécificités régionales. La Direction justifie ce choix par l'impossibilité dans certaines zones de respecter les mesures de distanciation (4 m<sup>2</sup> par salarié). Le service gestion immobilier s'assure que toutes les alternatives aient pu être étudiées et recense à ce jour 3 possibles demandes restant à confirmer (25 personnes pour la Micro, 5 pour CSS2 et 4 pour IM).

Le 2x6 s'organiserait avec une équipe du matin (6h effectuées entre 6h et 13h) et une équipe de l'après-midi (6h effectuées entre 14h et 21h), du lundi au vendredi compris, alternant équipe du matin / équipe du soir d'une semaine sur l'autre. L'UNSA a remonté vos inquiétudes au CSE d'information, notamment :

- ✚ la difficulté de nettoyage des parties communes entre les 2 équipes en présence de salariés "horaires normaux",
- ✚ le délai de prévenance du jeudi pour le lundi trop court, ce qui rend difficile une organisation personnelle,
- ✚ le déplaçonnement des aides annuelles pour la garde d'enfant,
- ✚ la prise en compte de chaque situation individuelle afin de trouver la meilleure solution.

Bien qu'une nouvelle organisation du travail exceptionnelle puisse être intéressante pour réduire le temps passé en chômage partiel, aucune date de fin n'a été communiquée. Par conséquent, il sera difficile à l'UNSA de se prononcer objectivement sachant que cette organisation impacte fortement le temps de travail. Certains syndicats et la Direction DMS ont provoqué l'ouverture de négociations dans le but d'établir un accord sur les horaires décalés incluant pour les exTSA et Aubagne le vendredi après-midi. Même si cet accord est à durée déterminée, l'UNSA refuse de cautionner un chèque en blanc à la Direction qui aurait des conséquences sur les accords futurs d'harmonisation sur le temps de travail.

Par ailleurs, la Direction a proposé de rouvrir le restaurant d'entreprise le 6 mai. La Commission Restaurant a donné un avis favorable à cette reprise. Pour l'UNSA, l'ouverture du restaurant est prématurée : aucune inspection n'a été effectuée par la CSSCT ni la CPAM ni l'inspection du travail, traditionnellement invités dans ce type de situation sanitaire. Aucun plan de prévention HSE n'a été présenté alors que l'organisation du service et de la fabrication de plats doit être soumise à une réglementation spécifique. Pour l'UNSA, seule l'ouverture d'une restauration à emporter aurait garanti des mesures sanitaires adéquates : le but premier recherché est d'avoir le moins possible de concentration humaine au même endroit.

## **Chômage partiel : ! lien nécessaire à préserver entre le salarié et l'entreprise !**

Il ne vous aura pas échappé la correction apportée par la Direction concernant le RTT collectif positionné le 30 mars suite à l'intervention de l'UNSA en CSE (voir [tract du 3 avril](#)) et la nécessité de garantir un délai de prévenance d'un jour franc. Ce RTT collectif a ainsi pu être repositionné le vendredi 22 mai.

Suite au déroulé du processus social, relaté dans le [tract UNSA du 17 avril](#), la Direction a déclenché le chômage partiel rétroactivement au 16 avril. Dans son [courrier officiel à la Direction](#) (voir annexe), l'UNSA dénonce l'irrégularité de la mise en place de ce chômage partiel. En effet, le calendrier des managers positionne d'une façon illégale les périodes de chômage partiel, de 5<sup>ème</sup> semaine de CP 2020, de reliquats 2019 et même des congés d'ancienneté futurs non acquis. Or, en repositionnant le solde des congés en cours et reliquats, certains salariés auraient pu éviter de rentrer dans le processus de chômage partiel et des impacts négatifs d'une suspension de contrat. L'UNSA demande à la Direction de respecter les étapes prévues par la loi et les dispositions sociales.

L'UNSA a également émis le souhait de partager ce chômage partiel de manière équitable afin que les salariés d'un même métier d'une même équipe puissent être solidaires entre eux afin de permettre à chacun de passer le moins de temps possible dans ce dispositif. La loi n'autorise pas de discrimination entre les salariés.

Enfin, pour faire suite à la demande de l'UNSA en CSE-C et CSE de mise en place d'une commission de suivi de l'activité partielle, commission accordée par la Direction au niveau site, vos représentants UNSA seront vigilants notamment sur : le temps passé dans le dispositif par chacun, l'âge et le sexe afin de lutter contre toute forme de discrimination et la justification de la mise en chômage partiel.

**LIBRES ENSEMBLE**

**PARTICIPONS A UNE REPRISE D'ACTIVITE SECURISEE POUR TOUS**

**EN APPLIQUANT LES GESTES BARRIERE ET LE PORT SYSTEMATIQUE DU MASQUE**



**Béatrice HOUDEBINE**

DS UNSA THALES DMS Brest

[thales.dms@unsa-industrie.org](mailto:thales.dms@unsa-industrie.org)

A l'attention de

**Monsieur** [REDACTED]

*Directeur des Relations Sociales Groupe THALES*

Copie à

**Madame** [REDACTED]

*Directrice des Ressources Humaines THALES DMS*

**Madame** [REDACTED]

*Directrice des Ressources Humaines THALES DMS France*

**Monsieur** [REDACTED]

*Directeur des Relations Sociales THALES DMS*

**Monsieur** [REDACTED]

*Responsable des Relations Sociales THALES DMS Brest*

Brest, le 30 avril 2020

Objet : Mise en œuvre du Chômage partiel chez THALES DMS

Monsieur le Directeur,

L'UNSA constate que des salariés en situation de chômage partiel ont reçu un courrier des plus étranges de la part de leur manager sous entête RH, avec le message suivant : "*Pendant les périodes d'activité partielle, ton contrat de travail est suspendu, aucune prestation de travail n'est attendue de ta part, ni te sera demandée*". Outre la familiarité de ce message, celui-ci a été accompagné d'un calendrier récapitulatif figeant des périodes de congés de façon illégale.

En effet, à défaut de consultation des CSE-C sur le sujet, l'ordre de priorité dans la prise de congés des Dispositions Sociales Groupe (art 4.2) et de la branche Métallurgie est bafoué. Le calendrier imposé aux salariés a été positionné dans un ordre dispersé, comme par exemple celui qui suit :

- 1) 4 jours de RTT collectifs 2020 (du 31 mars au 3 avril),
- 2) chômage partiel (16 avril),
- 3) 5<sup>ième</sup> semaine de congés légaux 2020/2021 par anticipation (du 17 au 23 avril),
- 4) chômage partiel (du 24 au 29 avril),
- 5) 4 jours de congés futurs d'ancienneté 2020/2021 (30 avril au 6 mai),
- 6) chômage partiel (le 07 mai),
- 7) puis reliquats de congés légaux 2019/2020 et de congés conventionnels ancienneté 2019/2020.

De même que la loi ne rend possible le déclenchement du chômage partiel qu'après le solde des congés en cours, nous trouvons dans ces calendriers des jours de chômage partiel avant des périodes de congés.

De plus, l'accord Groupe COVID19 que vous avez négocié avec les partenaires sociaux du Groupe précise bien que seuls les jours de la 5<sup>ième</sup> semaine de congés légaux 2020/2021 peuvent être pris par anticipation (conformément aux Ordonnances Macron). Or, nous constatons que des congés futurs d'ancienneté 2020/2021 en cours d'acquisition donc non acquis sont aussi positionnés dans ces calendriers. Ni l'accord Groupe ni les ordonnances du Gouvernement ne suggèrent la possibilité de prise anticipée de ces congés. Dans le fichier Q&A que vous nous avez fait parvenir, vous répondez favorablement pour la prise anticipée des congés futurs d'ancienneté 2020/2021, ce qui nous a fortement interpellés. En l'absence d'avenant confortant l'interprétation que vous faites de ces congés futurs d'ancienneté 2020/2021, vous comprendrez bien que seul l'accord Groupe en vigueur doit rester la référence. Nous vous remercions, Monsieur le Directeur, de bien vouloir faire rectifier le Q&A et les congés futurs d'ancienneté 2020/2021 déjà imposés aux salariés afin d'éviter de dénaturer l'accord Groupe COVID19.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que des salariés ont découvert, sur leur calendrier, des positionnements de congés pour des périodes déjà passées. Ainsi, le délai légal de préavis d'un jour franc n'a pas été respecté, ce qui est inadmissible et contraire à la loi.

L'UNSA dénonce la désignation brutale des salariés au chômage partiel et pour beaucoup non justifiée. Ces salariés ont eu à affronter psychologiquement cette situation sans mesurer de plus les impacts sur des avantages sociaux liés à leur temps de présence dans l'entreprise.

L'UNSA constate également que la mise en œuvre du chômage partiel chez THALES DMS cible de façon discriminatoire des salariés d'un même métier alors qu'elle pourrait être déclinée de façon plus équitable et partagée dans une même équipe. Ainsi, davantage de salariés pourraient garder un contact avec l'entreprise, les affaires, et leurs collègues.

Monsieur le Directeur, vous n'êtes pas sans savoir que l'UNSA a été la première Organisation Syndicale à demander une commission de suivi du chômage partiel dans les CSE. Il s'avère qu'elles sont mises en œuvre en dépit du bon sens, ne reflétant absolument pas la représentativité des Organisations Syndicales. Il va de soi que cela n'arrêtera pas l'UNSA qui continuera dans son rôle de défense des salariés et de l'entreprise.

Nous ne doutons pas de votre écoute bienveillante à nos alertes et restons à votre disposition pour tout échange éventuel sur ces sujets. Veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos respectueuses salutations.

Pour l'UNSA DMS,  
Béatrice HOUDEBINE  
*Déléguée Syndicale*