



*N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens en cette période !
 L'UNSA est là pour vous*

COVID-19 Qui veut aller loin devrait ménager sa monture

Le service microélectronique en horaires décalés

Les horaires décalés sont envisageables pour les équipes pour lesquelles le poste de travail ne permet pas de respecter les préconisations de distanciation *physique* (la distanciation sociale, elle, ne disparaîtra pas !).

L'Accord exTSA d'Aménagements du Travail du 19 décembre 2003 prévoit 3 types possibles d'organisation :

		Equipes	Compensations
LUNDI	Matin 7 h 30	Equipe 1 6 h 00 → 13 h 30	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société
AU	Après-Midi 7 h 30	Equipe 2 12 H 45 → 20 h 15	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société - Indemnité de repas
VENDREDI			

Type 1

Type 2

Type 3

		Equipes	Compensations
LUNDI	Matin 8 h 00	Equipe 1 6 h 00 ↓ 14 h 00	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société
AU		repas : 11 h 30 à 12 h 00	
JEUDI	Après-Midi 8 h 00	Equipe 2 13 h 15 → 21 h 15	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société - Indemnité de repas
	Matin 5 h 30	Equipe 1 6 h 00 → 11 h 30	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société
VENDREDI	Après-Midi 5 h 30	Equipe 2 10 h 45 ↓ 16 h 15	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société
		repas : 13 h 30 à 14 h 00	

		Equipes	Compensations
LUNDI	Matin 8 h 00	Equipe 1 6 h 00 ↓ 14 h 00	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société
AU		repas : 11 h 30 à 12 h 00	
JEUDI	Après-Midi 8 h 00	Equipe 2 13 h 15 → 21 h 15	- Indemnité journalière de vacation : 13 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société - Indemnité repas
VENDREDI	Matin 5 h 30	UNE SEULE EQUIPE 8 h 15 → 13 h 45	- Indemnité journalière de vacation : 12 EUR - Indemnité kilométrique selon barème Société

La Direction a été capable d'adapter le type 1 à la situation covid-19 en 2 équipes de 6h30 chacune (6h-12h30 et 13h45-20h15), sans proposer d'adaptation du type 2 ou du type 3 ! Or le type 2 ou 3 aurait pu tout autant être adapté, et cela aurait en plus respecté l'horaire de fin de semaine du vendredi du seul Accord Temps de Travail toujours en vigueur (celui de exTSA). L'important est de réduire au maximum le chômage partiel de l'équipe en favorisant la pratique régulière très technique du métier.

L'UNSA s'étonne que les salariés se soient exprimés sur une information orale de leur manager quant aux choix possibles d'organisation Type 1 / 2 / 3. L'UNSA s'assurera que le type 1 au final retenu a bien été le résultat d'un avis collectif d'équipe, avant de donner son aval à la consultation du CSE prévue vendredi 5 juin.

Reprise d'activité après 55 jours de confinement, rôle de la CSSCT

Selon le code du travail, tout élu titulaire est membre de fait de la SSCT, qu'il fasse partie de la Commission ou pas. La Commission s'assure notamment de la conformité des locaux en fonction des étapes de reprise afin que les préconisations sanitaires soient garanties pour les salariés (respect des 4m² par personne par exemple). Tout salarié est en droit d'alerter les membres de la CSSCT, et plus généralement tout élu, pour toute anomalie qui serait constatée.

Attention, seul le port du masque permet de préserver ses collègues, surtout ceux fragilisés dont vous ne connaissez pas nécessairement la pathologie (secret médical). L'UNSA relaie la demande des salariés pour que soit affiché par la Direction le protocole à suivre en cas d'apparition sur le site de symptômes covid-19.

Suivi du Chômage partiel

L'UNSA s'attache à lutter contre toute forme de discrimination (homme / femme, mensuel / cadre), et à minimiser le temps passé dans le dispositif de chômage partiel par chacun. La Direction connaît le critère de mise en chômage partiel et sait distinguer un problème de sous activité d'un problème de garde d'enfant. Depuis le 2 juin, les structures accueillant les enfants (écoles, centres de loisirs,...) sont officiellement ouvertes mais l'accueil est limité : l'UNSA demande un dispositif alternatif permettant d'accompagner les familles pour concilier reprise d'activité et garde d'enfants, ceci dans l'intérêt de tous, y compris la bonne marche de l'entreprise.

Enfin, la Direction a annoncé ne pas être en mesure d'utiliser le budget formation 2020. C'est la raison pour laquelle l'UNSA s'est opposée au financement par le dispositif FNE de l'Etat de ces formations initialement prévues au budget. L'UNSA a demandé que ces subventions publiques soient réservées aux évolutions nécessaires suite à l'impact de la situation covid-19 et **pour garantir l'employabilité des salariés.**

Pour le CSE du 5 juin, l'UNSA réclame le dossier déposé à l'administration attestant du nombre de salariés déclarés en chômage partiel et du volume de jours déclaré. Suite aux difficultés de lecture des fiches de paie du mois de mai, l'UNSA demande à la Direction d'indiquer aux salariés précisément les éléments de chômage partiel y figurant.

Attention, la fraude à l'activité partielle est condamnable au pénal ! Le ministère du Travail invite les salariés et les représentants du personnel à signaler à la DIRECCTE tout manquement ([pour plus d'informations, cliquer ici](#)).

Intéressement / participation 2019

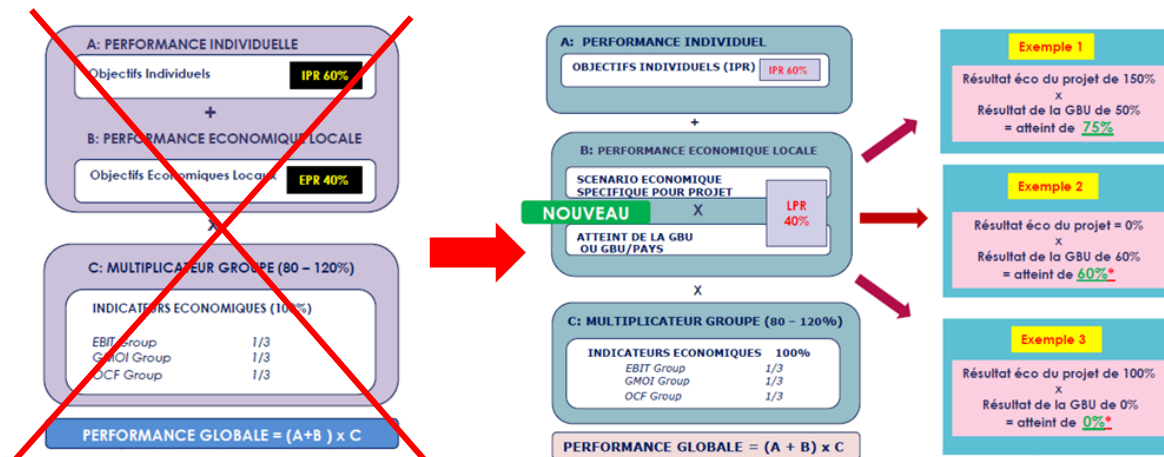
Le plafond de remontée "Participation + Intéressement" étant passé à 6,5%, **le montant prévisionnel de participation est en moyenne de 1891 € par salarié**, et celui de **l'intéressement de 639 € par salarié.**

Suite à l'Ordonnance covid-19 du 27 mars, la Direction a décidé de distribuer l'intéressement participation 2019 non pas début juillet mais **début octobre 2020**. C'est encore les salariés qui font les frais du report de l'Intéressement et Participation alors que l'année 2019 échue a été plébiscitée, comme en témoigne la rémunération de notre PDG avec un peu plus de 2,4 millions d'euros (*Source : La Lettre A, mai 2020*).



Rémunération variable des cadres : un paramètre supplémentaire

Plus ça va, moins les objectifs constituant la Rémunération Variable sont à la main des salariés ! A commencer par le cash, quand la Direction sait pertinemment que les paiements en amont des tranches Rafale ne permettront pas d'atteindre les objectifs de cash qui ne sont pas non plus clairement communiqués !



EBIT : Earning before interest and taxes = résultat d'exploitation

GMI : Gross Margin on Order Intake = Marge Brute sur Prises de Commandes

OI : Order Intake = Prises de Commandes

OCF : Operational Cash Flow = Cash



2021 saura-t-il seulement reconnaître les efforts demandés aux salariés en 2020 pour rattraper le Chiffre d'Affaires ?

Vacances d'été 2020



L'UNSA invite tous les salariés à parler au plus tôt des périodes de congés d'été 2020 dans les équipes, et avec le management, afin de permettre la meilleure organisation possible et éviter les surprises de dernière minute ! Tous les congés validés à 1 mois ou plus du départ en congés seront respectés. La loi indique toujours que les congés d'été sont de 3 semaines dont 2 semaines consécutives en période estivale, ce qui constitue un minimum de prise de congés.

L'UNSA a signalé à la Direction l'inquiétude des salariés sur la remise en question de leurs vacances sur la période juillet août, sur l'impact pour leurs réservations déjà faites, et sur l'organisation pour occuper leurs enfants rendue compliquée du fait des structures collectives qui ne pourront pas toujours les accueillir.

Point sur les Activités Sociales et Culturelles

Les orientations des ASC sont à détailler dans un Règlement Intérieur de CSE, obligatoire après chaque élection (en juin 2019 pour les dernières) et rédigé normalement par le Secrétaire de CSE, même si l'UNSA a contribué très activement à la construction du document... voilà quelques mois. Les élus UNSA s'attendaient donc à discuter puis voter sur le **Règlement Intérieur de CSE** abouti, sur le **bilan financier 2019 du CSE** et sur un **budget prévisionnel 2020 réaliste et actualisé** (au regard de la situation covid-19). Or le vote a été sollicité sur la base de principes macroscopiques très abstraits présentés en janvier 2020. Seule la volonté de dissoudre l'ADK est apparue comme un objectif concret du Secrétaire de CSE (voir point suivant).

Pendant ce temps-là...

✚ les demandes de **chèques vacances** ne sont pas encore saisies, les chèques sont donc loin d'être édités : le Secrétaire de CSE annonce leur distribution au mieux fin juillet pour les salariés ayant demandé les chèques vacances en 1^{ère} intention. Les **réservations de bungalows et voyages annulés**, elles, peuvent faire l'objet d'un déclenchement ultérieur de chèques vacances ou d'un décalage de dates sans plus d'informations.

✚ **Pour les CESU, le quotient familial appliqué ne permet pas un équilibre social** puisqu'il limite le nombre de chèques accessibles par trimestre selon les tranches par une subvention identique pour tous.

Coût pour le salarié pour un chèque CESU de 10€ :	
Tranche 1	Tranche 7
3€ le chèque	8€ le chèque
65 chèques / trimestre	225 chèques / trimestre



Le seul point positif constaté au CSE du 03 juin est que la proposition de l'UNSA a été reprise par le Secrétaire de CSE : l'UNSA avait en effet proposé, lors de sa campagne électorale 2019, que tous les salariés aient les mêmes droits au niveau des activités du CSE, qu'ils soient en couple ou non, car ils contribuent chacun au financement du CSE.

L'UNSA ne peut pas cautionner de travailler dans le flou et n'a pu que voter CONTRE la politique ASC en l'état.

Focus sur l'ADK

L'intention exposée du Secrétaire de CSE est de dissoudre l'association ADK et de passer en septembre les sections sportives de l'ADK en commissions du CSE.

Cette année, les demandes de budget du CSE vers les sections ont même court-circuité le bureau de l'Association ADK. Le CSE, dans son ingérence envers l'ADK, se rend décisionnaire des dépenses avant leur engagement, même si elles sont déjà budgétées. Juridiquement, le CSE ne respecte pas le Règlement Intérieur ni les statuts de l'Association ADK. Le président de l'Association ADK est donc le responsable légal sans en avoir la marge de manœuvre !

Le Secrétaire de CSE a beau jeu en plénière CSE de critiquer l'efficacité du bureau de l'ADK auquel il n'a jamais laissé l'autonomie de décision et qui n'a jamais pu se comporter en Association !

Une dissolution d'Association ne peut être prononcée qu'en Assemblée Générale de l'Association organisée par le bureau de celle-ci.

L'UNSA demande que l'Association ADK soit respectée et qu'une Assemblée Générale de l'ADK permette aux 500 adhérents de se prononcer sur son avenir. Le sujet de dissolution n'est pas du ressort du CSE.

LIBRES ENSEMBLE

POUR UN MONDE SECURISE POUR TOUS

APPLIQUONS LES GESTES PROTECTEURS ET LE PORT SYSTEMATIQUE DU MASQUE