

UNSA
info



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

TDMS Brest, 10 décembre 2020



N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens : l'UNSA est là POUR VOUS

Ne vous laissez pas berner

■ Point de situation COVID

✚ Procédures à appliquer

L'UNSA a réitéré le 18 novembre sa demande d'affichage des mesures sanitaires et processus d'alerte en cas de symptômes, dans les panneaux Direction présents sur le site. Ces consignes doivent être connues et appliquées de toutes les personnes sur le site de Brest, peu importe la société d'appartenance (TDMS, TGS, Thales Services, Vinci, ALT, Securitas, Bollore, etc). Il en va de la nécessité de raccourcir les circuits d'alerte afin que les salariés nécessitant d'être isolés le soient le plus rapidement possible.

✚ Utilisation du télétravail

Pour l'UNSA, l'objectif DMS Brest de télétravail de 4 jours par semaine en ciblant 5% des salariés de Brest est très insuffisant : de nombreux salariés nous alertent d'ailleurs sur leur capacité à télétravailler, avec un même niveau d'efficacité, mais pour qui le télétravail n'est pourtant pas mis en œuvre, même sur un nombre réduit de jours. Cette situation est absolument anormale au regard des consignes gouvernementales de laisser perdurer le télétravail au-delà des étapes de déconfinement envisagées les 15 décembre et 20 janvier. La Direction doit être moteur sur l'utilisation du télétravail, sans reporter sa responsabilité d'employeur sur les managers. Pour faire suite au courrier que la Direction de Brest a reçu de l'Inspection du Travail, l'UNSA demande la transparence sur le relevé des présences quotidiennes sur site. Seul un suivi fin permettra de s'assurer que la densité de personnes sur site est minimisée pour une meilleure protection de TOUS les salariés.

La Direction a rappelé en CSE que les consignes gouvernementales priment sur l'accord télétravail et que cette information a bien été communiquée par M. Groshenry aux managers. En outre, il ne saurait s'appliquer, en toute logique de société, le plafond à 2 jours maximum de télétravail par semaine du dernier accord Télétravail signé niveau Groupe. Quelle cohérence par rapport à la situation sanitaire nationale ?

✚ Symptômes ou cas contact & absences

La Direction a communiqué lors du dernier CSE pouvoir déclencher éventuellement du chômage partiel pour 200 salariés de Brest pour lesquels le poste ne permet pas d'être tenu en télétravail, si des raisons de vulnérabilité ou d'enfants à garder le justifiait. L'UNSA s'étonne que des personnes fragilisées ne puissent pas être en sécurité sur le site, ce qui est contradictoire de tous les messages passés par la Direction Brest et DMS.

Pour l'UNSA, il n'est pas normal de faire tomber une double peine sur un salarié vulnérable. De plus, un salarié disposant d'un test négatif (donc non COVID asymptomatique) ne peut être consigné à domicile que sur absence autorisée payée, et certainement pas en chômage partiel ni en arrêt maladie.

Attention également aux pressions de fin d'année de Chiffres d'Affaires ! Le salarié porteur du COVID ou cas contact se voit affligé également du poids de la responsabilité de pénaliser en plus le Chiffres d'Affaires ! L'UNSA ne laissera pas seuls ces salariés avec une double peine. De telles menaces sont contraires à toute logique d'auto déclaration pour prévenir la propagation de ce virus.

Enfin, n'oubliez pas que le port du masque est obligatoire sur tout le site, comme stipulé par les mails Direction. Ne prenez pas de risque à le retirer : les consignes du règlement intérieur de l'entreprise et celles des notes de service s'appliquent. L'erreur est humaine, sachons porter les messages avec bienveillance.

FUSION ABSORPTION : Retour case départ

Faire perdurer 2 rythmes de temps de travail depuis le 1^{er} janvier 2018 (donc bientôt 3 ans) alors même que la situation de fusion a été annoncée par la Direction le 12 avril 2017 : où pouvait-on bien penser que cela mènerait ?

Cette situation est nécessairement très bien connue des Organisations Syndicales Représentatives au niveau DMS (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC et SUPPer) : **ces OS ont donné leur bénédiction à cette situation bancaire, à 2 reprises, au travers de leur signature d'accords de transition !** De plus, durant ces 3 années aucun accord majeur d'harmonisation n'a été négocié. Les voir maintenant s'étonner de l'absence de négociation et de l'inéquité entre salariés est tout simplement déplacé !

FACTUELLEMENT : Quelle situation ?

Une fusion-absorption est une procédure juridique cadrée par la loi. Les accords de la société absorbante (exTSA dans le cas de DMS) doivent encadrer les sociétés absorbées (exTUS et exTMI). La mission de vos délégués syndicaux centraux dans ce cas est bien de négocier avec la Direction l'intégration des avantages de chaque société (plage fixe ou non, prime chantier...).

Et c'est bien dans cette situation que le seul enclenchement d'une négociation est possible. Alors pendant 3 ans, que s'est-il passé ? Pas grand-chose à dire vrai !

Salariés mensuels ex-TUS, ne vous laissez pas bernier par les messages qui vous arrivent !

Aujourd'hui, votre heure supplémentaire hebdomadaire est-elle bien majorée ? *Non.*

Où sont payées vos heures écrêtées en fin d'année ? *Nulle part.*

Vous qui êtes en forfait horaire, comment est votre 13^{ième} mois déjà ? *Invisible.*

Ne vous arrêtez pas au vendredi après-midi chômé : **le temps de travail exTSA est simplement une organisation sur 4,5 jours.** Mais annuellement, 23 jours de RTT pour 39 h de temps travail hebdomadaire pour exTUS revient aux 15 jours de RTT pour les 37h30 hebdomadaires de exTSA. Alors oui, avec une organisation telle qu'elle est chez exTSA, vous avez de plus un vrai week-end où l'on peut s'affranchir de la circulation du vendredi après-midi à Paris, à Sophia ou à Bordeaux notamment.

Croyez bien que la Direction ne menacerait pas de vouloir faire tomber les accords exTSA s'ils étaient défavorables aux salariés ! Ne vous laissez pas bernier.

Vous vous posez des questions. L'accord temps de travail exTSA c'est quoi ?

- ✓ Il s'applique théoriquement depuis le 1^{er} mai, le dernier accord de transition ayant pris fin le 30 avril,
- ✓ Les badgeuses comptabilisent les heures effectuées avec un delta -3/+5 heures hebdomadaires pour les mensuels sur le 1^{er} compteur,
- ✓ Le trop plein d'heures bascule sur le 2^{ème} compteur au-delà de 5h sans écrêtage (compteur « débordement »),
- ✓ Les plages fixes obligatoires pour les mensuels sont 9h-11h30 et 14h-16h. Une absence pendant une plage fixe remonte une anomalie à corriger par un crédit d'heures mais ne pénalise pas le salaire,
- ✓ Le vendredi après-midi c'est une ½ journée libre par semaine pour tous, et ce pour les 42 vendredis travaillés de l'année, 5h posées pour les mensuels permettant de prendre la journée complète,
- ✓ Un cadre n'a pas de minimum d'heures à effectuer mais ses objectifs sont fonction de son temps de travail,
- ✓ Les salariés exTSA sont sur un régime 36h30, 37h ou 37h30 (respectivement 9, 12, 15 RTT),
- ✓ Le vendredi après-midi est libéré pour tous les salariés à partir de 12h30 pour les mensuels, 13h pour les cadres,
- ✓ Les jours à la main de la Direction sont plafonnés à 10 : 5 RTT collectifs + la 5^{ème} semaine de CP,
- ✓ 4 demi-RTT peuvent être posés sur 4 vendredis pour les salariés en forfait jours (Ingénieurs & Cadres)

L'UNSA se tient à votre disposition pour répondre à vos questions.

CSE-Central Extraordinaire DMS du 25 novembre & consultation sur le principe de recours au dispositif APLD (Activité Partielle Longue Durée)

Un accord APLD a été signé au niveau Groupe Thales le 13 novembre dernier. Ce dispositif d'Activité Partielle Longue Durée est mis en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

L'accord Thales prévoit le recours à ce dispositif pour certaines entreprises ou établissements impactés. Si on ne peut pas nier l'intérêt de ce dispositif pour les sociétés liées au secteur de l'avionique civile, le recours pour le site d'Etelles de DMS ressemble plus à un effet d'aubaine.

La sous-activité à laquelle doit faire face le site d'Etelles avait été identifiée une première fois avant la crise sanitaire en janvier 2020, et des mesures avaient été envisagées : complément de formation, transfert d'activités intra-DMS, ré internalisation de production et recours au dispositif de réserve solidaire du CET.

Avant de recourir à un dispositif d'Activité Partielle financé par l'Etat, l'UNSA a demandé que soient utilisés tous les moyens envisagés début 2020 et notamment le recours à la réserve solidaire du CET, ainsi que toutes les possibilités de rapatriement d'activités sous-traitées.

L'UNSA a réclamé une mise à jour des charges et une expertise externe afin d'évaluer le bienfondé du recours à un tel dispositif, et a fait part de son avis DEFAVORABLE en l'état.

Par ailleurs, l'UNSA dénonce une manœuvre de la Direction en refusant le vote des élus participant en distanciel au CSE-C, sans les en avoir informés préalablement, alors qu'ils n'ont fait que respecter les préconisations gouvernementales en période COVID.

En ne faisant voter que les élus présents physiquement à Elancourt, seulement 11 élus se sont exprimés sur les 23 du CSE-Central ! Au total, seuls 6 élus ont voté favorablement au principe de recours à ce dispositif d'Activité Partielle Longue Durée pour Etelles (dont les élus du syndicat majoritaire d'Etelles). Bilan : 26% des élus ont donné le feu vert pour ce dispositif qui n'est, du point de vue de l'UNSA, pas justifié et justifiable en l'état des informations transmises par la Direction ! Quelle honte !

L'UNSA a averti l'Inspection du Travail (Elancourt et Rennes) qui recevra le dossier de demande d'APLD pour les 283 salariés d'Etelles, dossier qui sera déposé par la Direction DMS accompagné de l'avis favorable du CSE-C, afin de l'alerter sur le fait que le vote du CSE-C ne reflète pas une position majoritaire d'élus.

Cette situation d'instance fonctionnant en mode dégradé de distanciel ne doit pas entraver pour autant la mission des élus et l'exercice du mandat que les salariés leur ont confié.

Légalement vos élus vous représentent, c'est pour cela que vous avez voté en juin 2019, certainement pas pour un système dévié pour qui cela arrange !

CSE ordinaire Brest novembre

Situation économique

Pour l'UNSA, il est inadmissible que les objectifs (prises de commandes notamment) ne soient pas réajustés pour tenir compte du contexte évolutif (décalage de commande client, etc).

Travaux site

L'UNSA ne cautionne pas que les locaux syndicaux soient rénovés avant les bureaux des salariés (W3, TSIS, EMAL, etc). L'UNSA est consternée des priorités affichées par la Direction alors qu'il pleut sur certains bureaux de salariés !

Point assistante sociale

La liste des personnes en arrêt de travail n'est plus accessible de l'assistante sociale et donc elle ne peut plus intervenir dans le maintien dans l'emploi sur ce volet. L'assistante sociale se tient à la disposition de tous les salariés.

Il n'y a normalement pas eu de rupture de droit RQTH (Handicap) du fait du COVID car les rappels sont faits 10 mois avant. Les courriers de mises à disposition normalement envoyés par l'assistante sociale permettent aux salariés de remettre à jour leurs droits.

Smart working, engagement, desk sharing et flex office

L'UNSA refuse que les salariés soient pris pour des cobayes et restera vigilante sur les modifications d'organisation du travail qui se doivent d'être traitées avec les représentants des salariés dans les instances prévues à cet effet... et ce avant la mise en œuvre de nouvelles méthodes.

L'UNSA, qui ne s'oppose bien sûr pas à toute co construction, fera néanmoins respecter le cadre légal, social et réglementaire en vigueur.

L'objectif annoncé du Smart Working est de densifier le nombre de salariés au m².

Heures supplémentaires CSS

La Direction avance des arguments de tenue de délais de réparations et de chiffres d'affaires. Sont concernés 41 personnes. L'UNSA demande que soient respectées les RTT et congés des salariés, avant épuisement de la principale ressource de l'entreprise, la ressource Humaine.

Rumeurs de suppression de Rémunération Variable, d'intéressement, de participation, de promotion 2021 ?

Il ne faudrait pas profiter de la situation !

DMS tient son Chiffre d'Affaires d'avant COVID et les salariés font leur possible pour avancer et participer à la situation globale de THALES : Direction et management, sachez reconnaître les efforts des équipes en toute honnêteté !



Nota : tract numérique accessible via http://unsa-tdms.fr/wp-content/uploads/2020/12/20201210_tract.pdf

PERMANENCES AU 2^{EME} ETAGE DU BATIMENT U (FORMATION)

LES MARDIS ENTRE 12H30 ET 14H HORS VACANCES SCOLAIRES

Contact : thales.dms@unsa-industrie.org – 02.98.31.22.13 ou 06.71.07.54.50
ou via vos représentants UNSA (voir panneaux d'affichage)

e-Bulletin libre d'autorisation d'information

À retourner à un représentant UNSA ou à thales.dms@unsa-industrie.org

J'autorise l'UNSA DMS à m'envoyer de l'information sur mon adresse mail

Indiquez l'adresse : _____

Indiquez vos Nom Prénom : _____

LIBRES ENSEMBLE

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