



## Toute l'équipe UNSA vous souhaite, ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année

### Point COVID

Télétravail : Thales DMS est encore une fois fâchée avec les chiffres.

Le protocole national était pourtant clair :

« A compter du 3 janvier et pour une durée de 3 semaines, un nombre minimal de trois jours en moyenne de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine. »

La direction de DMS a communiqué le 3 janvier sur la déclinaison des nouvelles mesures sanitaires à appliquer, en classant les salariés sur 3 catégories autorisées à prendre respectivement 0, 2 ou 3 jours maximum de télétravail. L'UNSA constate que la direction n'applique pas le protocole national qui demande à tous les salariés de contribuer à renforcer les mesures de distanciation avec 3 voire 4 jours de télétravail.

La possibilité de télétravail exceptionnel a pourtant été mise en place rapidement dans l'outil WORKDAY, permettant ainsi de poser des jours de télétravail y compris pour ceux n'ayant pas adhéré au télétravail régulier. L'accord de télétravail prévoit une indemnité. **L'UNSA ne peut qu'encourager les salariés à appliquer les mesures préconisées par le Gouvernement afin de diminuer les risques de propagation et donc d'impact sur la santé d'autrui et sur les affaires.**

**Dépistages : En plus d'une meilleure application des mesures de télétravail, l'UNSA demande que les salariés puissent disposer via le Service de Santé au Travail d'auto tests** s'ils le souhaitent afin de faciliter l'application par chacun des mesures ordonnées par le Gouvernement.

Mesure du taux de CO2 : La direction traîne des pieds

**L'UNSA a demandé à équiper les salles de réunion et les espaces collaboratifs (open space) de capteurs de CO2.** Le protocole national insiste sur la ventilation et recommande de favoriser la mesure de CO2 dans des endroits de forte fréquentation ou mal / insuffisamment aérés.

La mise en place de ces capteurs permettrait d'alerter les utilisateurs des salles d'un taux de CO2 trop important nécessitant une pause et une ventilation des locaux. Au-delà du COVID, cela permettrait de travailler plus efficacement et dans de meilleures conditions, en gardant les idées fraîches !

Communications : la direction n'a communiqué cette fois ci qu'aux managers les mesures à appliquer en cas de situation de COVID positif ou de cas contact, ne souhaite-t-elle plus faire un envoi à tous ?..

### Rappel des horaires chez DMS France et des règles de badgeage

Malgré les demandes insistantes de l'UNSA, la direction se refuse à faire un rappel à la loi, c'est-à-dire aux accords et règles en vigueur concernant les horaires de travail actuellement en place, et les règles de badgeage associées.

**Le temps de travail toujours en vigueur même s'il a été dénoncé par notre direction se présente comme suit :**

- ✦ Le temps de travail est décompté en heures pour :
  - Le personnel mensuel et les ingénieurs et cadres (I/C) de position I. Les I/C de position II et IIIA qui le choisissent (modifiable chaque début d'année).
- ✦ Pour les autres salariés, le temps de travail est décompté en jours.
- ✦ Le temps de travail est organisé pour tous du lundi matin au vendredi 13h,
- ✦ Une réunion régulière n'a pas à démarrer
  - Avant 9h ou après 15h30 du lundi au jeudi,
  - Avant 9h ou après 11h le vendredi.



✚ Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures :

- Des plages fixes et variables sont organisées de la façon suivante :

Lundi au jeudi					Vendredi		
Variable	Fixe	Variable	Fixe	Variable	Variable	Fixe	Variable
7h30-9h	9h-11h30	11h30-14h	14h-16h	16h-18h30	7h30-9h	9h-12h30	12h30-16h

Pause déjeuner : sa durée est comprise entre 40mn et 2h (sauf circonstance exceptionnelle de type COVID)  
Si un salarié reste après 13h le vendredi, une pause déjeuner est décomptée

- Chaque année, ces salariés peuvent opter pour un horaire hebdomadaire de :
  - 37h avec un minimum de 12 RTT,
  - 37h30 avec un minimum de 15 RTT,
  - 36h30 avec un minimum de 9 RTT.
- Enfin, des heures supplémentaires sont autorisées. Elles peuvent être :
  - Payées avec majoration selon un décompte mensuel (25% pour les 8 premières heures, 50% pour les suivantes selon la loi),
  - ou récupérées sous forme d'heures de repos compensateur, à prendre par journées entières dans les 3 mois qui suivent (les heures restantes et qui constituent moins d'une journée sont payables avec majoration en fin d'année).

✚ Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours :

Chaque année, il est possible d'opter pour un forfait jours de :	Le changement d'un forfait jours impacte la rémunération :
210 jours accompagnés d'un minimum de 15 RTT	210jrs → 214 ou 206 → 210 jours : +3%
214 jours accompagnés d'un minimum de 11 RTT	214 jrs → 210 jrs : -3%
206 jours accompagnés d'un minimum de 19 RTT	214 jrs → 206 jrs : -5%

✚ Concernant les règles de badgeage, il faut distinguer :

- Le contrôle des heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, et qui utilisent les badgeuses pour enregistrer leurs périodes de travail, leurs temps de pause méridienne et leurs périodes d'animation des commissions du CSE
- Les horaires d'ouverture de l'établissement (non corrélées aux heures du contrat de travail pour lesquelles votre rémunération est fixée) :
  - Ouverture du site à 7h30 tous les matins,
  - Fermeture du site à 18h30 du lundi au jeudi et à 16h le vendredi.

**L'UNSA demande donc à la direction de faire respecter ses accords et règlements et aucunement de contourner la loi, en particulier sur les heures fantaisistes de fermeture du site programmées dans les systèmes.**

## NAO : politique salariale 2022

Où en sommes-nous chez DMS ? Nulle part semble-t-il !

L'UNSA, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez Naval Group Brest a demandé avec la CFDT l'ouverture des NAO et l'a obtenu ! Lors de la dernière réunion le 12 janvier dernier, leur direction a fait les propositions suivantes :

**La Direction de Naval Group a octroyé un budget de 4,7% :**

- ✓ **3,8% pour les mesures salariales,**
- ✓ un budget spécifique pour les évolutions professionnelles,
- ✓ de façon complémentaire : Prime exceptionnelle : 500€, abondement PEG : 300€, Abondement Percol : 350€

THALES DMS fera-t-elle aussi bien ? Mieux ? Ceci sera à mettre en regard des commandes exceptionnelles du RAFALE et des grands succès remportés côté support.

**L'UNSA demande l'aboutissement de vraies négociations chez Thales DMS, a minima, alignées sur Naval Group et complétées d'une prime RAFALE analogue à celle octroyée par Dassault.**

## Activités sociales et culturelles : Séjours enfants

En subventionnant des séjours via des organismes tiers à hauteur de la moitié du coût réel, et en plafonnant la subvention sur les séjours organisés par le Comité Inter-Entreprise Thales (CIE) alors que les prix adhérents sont déjà très optimisés, le bureau du CSE pourrait permettre à plus d'enfants de partir, ou de faire bénéficier de séjours plus accessibles financièrement, ou d'ouvrir tout simplement plus d'activités pour tous !

L'UNSA est un syndicat AUTONOME, les décisions ne sont pas imposées par des bureaux centraux. Rejoignez notre équipe pour faire entendre votre voix.

Vos points de contact UNSA : Frédéric CADIER, Bernard POIRIER, Patrick VENTER (Délégués Syndicaux) et vos élu(e)s (coordonnées détaillées dans les panneaux UNSA)

