



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

CONSEQUENCE DE LA NAISSANCE DE DMS POUR LES SALARIES DE TMI, TSA ET TUS

TUS, les 04 et 05/12/2017

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

Un processus contestable...

La transformation se ferait par l'absorption par TSA de TMI et TUS. Pour autant, y aurait-il des salariés de 2nde zone ? Non. Une fois DMS construit nous serons tous dans le même bateau : ex TMI, ex TSA ou ex TUS nous devons avoir les mêmes droits.

Pour SUPPer, il y a des cultures d'entreprises qui ne doivent pas disparaître. Chaque entité à son histoire, ses compétences, ses us et coutumes. Il faut obtenir qu'aucun des acquis de chacun ne soit perdu.

Une nécessité absolue...

Dans les prochains mois, des négociations vont commencer pour définir les dispositions sociales. Avec la diversité de chacun, il est décisif de définir en commun et dans l'unité la plus large de toutes les organisations syndicales, des plates-formes communes sur tous les sujets. Celles-ci ne doivent pas seulement être définies au sommet mais discutées dans tous les services de chaque établissement.

Les sujets traités...

- L'organisation de travail où l'harmonisation ne doit pas faire disparaître les accords antérieurs (temps de travail, horaires variable ou nombre de jours de RTT...)
- Les NAO avec les négociations sur la politique salariale où un des principes serait l'harmonisation des salaires
- Les NAO définissent aussi le temps de travail où SUPPer refuse l'imposition de fermetures annuelles sans tenir compte des salariés et de leurs familles pour définir leur congé principal.

Une modification des Instances Représentatives

Du fait des Ordonnances de Macron, la modification est de taille. Les Comités d'Etablissement (CE), les Délégués du Personnel (DP), et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) disparaissent en tant que tels.

Toutes les fonctions seront réunies au sein d'un Comité Social Economique (CSE) par établissement de DMS et d'un Comité Central Social Economique (CCSE) pour l'entreprise DMS.

En dehors de la possibilité dans un temps restreint de traiter tous les sujets pris en charges par les instances représentatives, des dispositions disparaissent (vote conforme des DP en cas de fermeture d'établissement pour les congés, droit du CHSCT d'ester en justice...).

Le nombre de représentants sera réduit avec des responsabilités regroupées sur les mêmes individus (risque de permanentisation, délégués soumis à un rythme effréné de réunions, risque de perdre le contact avec le terrain...).

Des perspectives économiques

Il faudra se mobiliser pour empêcher que les activités et les clients qui ne font pas partie du Business Plan de DMS soient passés à la trappe.

Il faudra être vigilant pour que les Offsets consentis à l'Inde pour les marchés d'avions d'armes (Retrofit Mirage 2000 et ventes Rafale) ne se traduisent pas par des pertes d'activité ayant des conséquences sur l'emploi. Les offsets peuvent concerner toutes les activités de DMS.

L'emploi priorité à défendre.

La direction affirme que la transformation en DMS se fera à emploi constant au 1^{er} janvier 2018. Les promesses de nos Directeurs n'engagent que ceux qui les écoutent.

Les exemples de transformations se sont toujours traduits en langage Thales par rentabilité et synergie : suppression de doublons, fusion de services où 1+1 ne font jamais 2, mobilité dite volontaire mais le plus souvent forcée.

Unis et Solidaires, tous ensemble nous pouvons faire que DMS permette Emploi et Maintien et Développement des acquis sociaux.

Contacts SUPPer DMS ou sur Région :

Thierry Bernon (Vitrolles)	thierry.bernon@fr.thalesgroup.com
Nathalie Yger (Elancourt)	nathalie.yger@fr.thalesgroup.com
Jean Marie Cornu (Elancourt)	jean-marie.cornu@fr.thalesgroup.com
Bernard Caillault (Bordeaux)	bernard.caillault@fr.thalesgroup.com
Gilles Irvoas (Brest)	gilles.irvoas@fr.thalesgroup.com
René Costard (Brest)	rene.costard@fr.thalesgroup.com
Hervé Le Gentil (Brest)	herve.legentil@fr.thalesgroup.com
Jean Chambrun (Elancourt)	jean.chambrun@fr.thalesgroup.com

SUPPer a des adhérents et représentants dans tous les collèges (ouvriers, techniciens, administratifs, cadres et ingénieurs position 2, 3A, 3B et 3C).

Il défend les intérêts de toutes les catégories sans position corporatiste.

SUPPer, en l'état du résultat des élections de tous les établissements, est représentatif sur tout DMS.

Dernières nouvelles, le Groupe continue de mettre les entités sous sa coupe

Le 23 octobre 2017, les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) ont signé un « *Accord Groupe sur l'organisation des négociations liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe Thales en France* ». Un bien grand titre qui contient :

- Le principe du maintien des statuts collectifs des sociétés absorbées pendant 16 mois à compter de la fusion (1er janv. 2018)
- Au sein de DMS, la direction de TSA et celle de TUS (respectivement TMI) et les organisations syndicales représentatives de TUS (resp. TMI) concluront un accord de transition afin d'acter de ce principe de maintien des statuts collectifs pendant ces 16 mois.
- Sujets de négociations au niveau Groupe : mobilité interne, harmonisation des conditions de déplacements, durée du travail. Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical seront adaptées pendant la fusion... Comment ? Ce n'est pas précisé.
- Sujets de négociations au niveau DMS : égalité femmes/hommes, télétravail, travail atypique, composition du CCE (ou plutôt du CCSE)

Qui négociera ? La direction de DMS et les organisations représentatives qui sont celles de TSA jusqu'aux prochaines élections professionnelles... Cet accord du 23 octobre prévoit de « *veiller à associer des représentants des sociétés absorbées* », rien est précisé sur leurs poids dans les négociations.