

**Les dernières nouvelles du petit monde DMS avant la trêve des confiseurs.****Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)**

La direction nous a fourni la liasse des statistiques sur les salaires et les effectifs au 30 septembre 2018 sur le périmètre DMS. Contrairement aux années précédant la fusion, la direction n'a fourni que des statistiques à minima, tous établissements confondus. De plus, pour les I/C, elle ne fournit que les chiffres moyennés, sans descendre jusqu'aux indices. L'indice est important, car il correspond au critère d'ancienneté. Sans lui, il n'est pas possible de regarder le salaire d'une tranche d'âge d'I/C.

Par ailleurs, les disparités de salaires entre les différents établissements, qui éventuellement peuvent s'expliquer, font que les moyennes sont faites sur des populations hétérogènes et ont donc peu de sens. Cela ne donne pas une cartographie très lisible. Traditionnellement notre 1<sup>er</sup> tract de l'année prochaine sera un focus sur cette liasse.

Concernant les jours de fermeture, vous avez tous vu la « proposition » de la direction via l'Info News RH du 04.12. En fait de proposition c'est un dictat.

**Les négociations d'harmonisation entre les ex-sociétés ayant fusionnées dans DMS****- Accord sur l'astreinte**

A ne pas confondre avec les horaires de travail décalés, en équipe, en 2x8 ou 3x8, le samedi, etc., l'astreinte est définie par le Code du travail comme étant « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ».

En dehors de rares postes spécifiques notamment ceux liés à la sécurité des biens et des personnes, ou liés au secret de défense, l'astreinte concerne quelques experts ou spécialistes pendant des situations ponctuelles ou régulières.

2 types de mesures accompagnent les salariés en astreinte :

- les mesures compensatoires du temps de mise à disposition, en bref l'astreinte,
- les mesures compensatoires en cas d'intervention sur le lieu de travail ou à distance.

Parmi les ex entités de DMS seule TSA disposait d'un accord d'astreinte datant de 2004 et signé à l'époque par la CFDT, la CFE/CGC, la CFTC et FO. Il a servi de base de négociation et au final n'a subi que des améliorations.

SUPPer a signé cet accord.

**- Avenant triennal à l'accord égalité femmes/hommes**

Après que les OS et la direction aient négocié puis tous signé, en juillet 2018, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Thales DMS, il restait à finaliser l'avenant à cet accord qui fixe, pour 3 ans, les indicateurs, les objectifs, les moyens, les compensations etc.

Bien que SUPPer joue un rôle moteur et constructif depuis de nombreuses années, tant au sein de la commission de suivi de cet accord alors au périmètre ex-TSA, qu'à la table des négociations, il subsistait 2 points durs et en recul relativement aux mesures ex-TSA :

- La réduction de 1000 à 400 € de l'aide accordée pour les frais de garde d'enfant : autrefois accordée dans le cadre exclusif d'une formation diplômante, elle sera maintenant accordée pour tout déplacement professionnel. Ce seul recul n'aurait pas conditionné l'adhésion de SUPPer.
- Le **non cumul sur la semaine** des heures de sorties anticipées à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse : autrefois ce cumul était possible et permettait ainsi aux salariées supportant des durées pénibles de transport de ne pas se déplacer le vendredi. A noter que cette disposition ne coûtait rien à la direction ! Ce recul a conduit SUPPer à ne pas signer cet avenant.

SUPPer sera la seule OS qui ne signera pas cet avenant.

## - Composition et fonctionnement du CCE provisoire

Actuellement, le CCE est composé de l'amalgame du CE d'ex-TMI, du CCE d'ex-TUS et du CCE d'ex-TSA. Cette composition exceptionnelle, actée par accord, ne devait durer que le temps de l'harmonisation et doit prendre fin au 31 décembre 2018. Devant la lenteur des négociations tant au niveau Groupe qu'au niveau local, il paraissait de bon sens de prolonger l'exceptionnel en 2019 plutôt que d'entamer une négociation supplémentaire.

La direction « propose » un tel accord de prolongation MAIS y **fixe la 1<sup>ère</sup> quinzaine de juin 2019 pour les prochaines élections professionnelles** qui détermineront les futurs CSE locaux et CSE-Central.

Or la négociation sur la composition et le fonctionnement des CSE (nb d'élus, de permanents, salaires des permanents pris en charge ou pas, budget des activités sociales et culturelles, etc.) n'a pas commencé malgré les demandes répétées des OS. Rien non plus sur la composition du CSE-C. Et n'oublions pas toutes les négociations à venir, et non des moindre, comme celle sur le temps de travail ou la structure de rémunération par exemple.

SUPPer estime qu'il est illusoire d'espérer finaliser toutes les négociations prévues au titre de l'harmonisation en ajoutant les négociations préalables aux élections professionnelles (protocoles pré-électorales dans chaque établissement). Des élections après l'été 2019 nous semblent plus réalistes.

SUPPer ne signera pas cet accord en l'état.

## Les négociations résultant des ordonnances Macron réformant les IRP

---

### - Nombre et périmètres des établissements de DMS

Depuis l'annonce de la fusion, le maintien de 2 établissements à Brest était provisoire. Les réorganisations RH, DI, ... etc, ont été dans le sens d'une mise en commun des moyens. Aucune opposition ne s'est manifestée contre une fusion des sites brestois. Restait à formaliser la chose par un accord, prenant effet à la mise en place du CSE de Brest c'est-à-dire aux prochaines élections professionnelles. Là encore, la direction y **fixe la 1<sup>ère</sup> quinzaine de juin 2019**. Pouvait-elle fusionner les sites de Brest plus tôt, en 2018 ? Non, car pas d'accord Groupe sur la composition du CSE, et comment prendre en compte ce CSE dans le CCE provisoire ? Pour les mêmes raisons qu'au point précédent,

SUPPer ne signera pas cet accord en l'état.

## Prime de fin d'année annoncée par M. Macron le 10 décembre 2018

---

Depuis l'appel du président de la République, aux « *entreprises qui le peuvent* » de verser une prime de fin d'année à leurs employés, le tout sur la base du volontariat, nombreuses sont les sociétés qui ont indiqué vouloir se plier à l'exercice : Orange, Publicis, Altis, Total, .... Elles attendent cependant de voir le décret de défiscalisation de cette prime. Par exemple, certaines ont prévu des seuils à 2500 € brut mensuel en dessous duquel la prime serait versée, d'autres ont prévu une règle moins sensible à l'effet de seuil.

Le groupe Thales peut-il le faire ? Ou laissera-t-il la décision en local ? Et le pourrait-elle ?

Un peu moins pour les actionnaires ça peut faire beaucoup plus pour certains salariés.

SUPPer demande que la prime exceptionnelle soit distribuée, de manière équitable et dégressive, en favorisant les plus bas salaires par un montant supérieur au maximum défiscalisable et en évitant les effets de seuil.

## Décision du Défenseur des droits n°2018-291

---

Suite à l'action de la section SUPPer d'AVS Toulouse vers le Défenseur des droits, au sujet de la restriction d'accès des stages de 3<sup>ème</sup> aux seuls enfants de salariés du site de Toulouse, celui-ci a émis une recommandation dont voici un extrait :

*« Le Défenseur des droits recommande au groupe THALES de rappeler à l'ensemble de ses sociétés et des établissements qui les composent que le fait de réserver l'accueil des élèves de troisième aux seuls enfants de salariés ou de refuser l'accueil d'un élève au motif que ses parents ne sont pas salariés de l'entreprise constitue une discrimination sur le fondement de la situation de famille interdite par l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Ce rappel s'accompagnera de la diffusion de la présente décision. »*

Le texte intégral est affiché dans les panneaux SUPPer et disponible auprès de vos représentants.

**N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez connaissance de tels agissements.**

**SUPPer souhaite à tous les salariés, et à leurs proches, de très bonnes Fêtes de fin d'année.**