

Quand on en arrive là, il est temps de pousser un coup de gueule.

PRECIPITATION OU INCOMPETENCE ?

Les faits

Apparemment, la direction s'est aperçue le 29 avril que les **accords de transition**, mis en place pour **TUS et TMI** dans le cadre de leur absorption dans TSA pour former DMS, arrivaient à **échéance le 30 avril à minuit**. Elle a donc organisé le 29 avril à 10h, dans la précipitation, une réunion pour le mardi 30 pour définir un accord DMS permettant de prolonger ces 2 accords de transition. Le texte de l'accord, qui nous a été communiqué à 12h, était visiblement issu d'un accord Groupe tellement les copier/coller étaient grossiers et ratés

Le 30 avril, nous avons découvert en séance qu'il y avait en fait 3 sujets :

1. l'accord DMS permettant de prolonger les accords de transition concernant TUS et TMI,
2. la lettre d'engagement de la direction, accompagnant cet accord, sur une liste de revendications syndicales qu'elle satisfera si l'accord est conclu,
3. le budget des ASC, l'accord sur le budget devant être signé en même temps que l'accord précédent.

Vos représentants SUPPer ont bien sûr exprimé leur mécontentement devant ce procédé.

Sur le 1^{er} sujet, les organisations syndicales ont mentionné tous les « oublis » de la direction.

Sur le 2nd, le thème prioritaire touche les ASC.

Pour le 3^{ème}, le projet d'accord devra prendre en compte notre demande d'un budget à 2,5% de la masse salariale de DMS et la prise en charge des salaires des salariés permanents par la direction.

La fin des accords de transition a pris tout le monde de court. La Direction ne pouvait ignorer un calendrier qu'elle a elle-même fixé. En attendant, en dehors du peu de sujets déjà harmonisés, **les accords ex-TSA s'appliquent à tout DMS depuis le 1^{er} mai 2019.**

Toutes les OS se sont plaintes de la lenteur des négociations tant au niveau du Groupe que locales. SUPPer vous en a fait régulièrement part par tract, encore dernièrement le 1^{er} avril.

La direction a attendu jusqu'au dernier moment la conclusion d'un hypothétique avenant à l'accord Groupe... Mais les OS représentatives au niveau Groupe en ont décidé autrement jugeant que certains sujets de négociation devraient être traités en local.

ET ALORS MAINTENANT ?

La direction se donne jusqu'au **10 mai** pour répondre favorablement aux revendications afin d'obtenir un accord majoritaire sur cet accord, prolongeant le statu quo des accords de transition, avec effet rétroactif au 1^{er} mai !

Mais la direction a beau répéter que « *tant qu'elle ne dit pas que ça change, rien ne change* », la loi s'applique.

- ⇒ Les salariés ex-TUS et ex-TMI sont libres d'essayer, avant le 10 mai, de bénéficier d'une disposition ex-TSA qu'ils jugeraient intéressante...

SI L'ACCORD PROLONGEANT LA TRANSITION EST SIGNE

Pour les salariés, qu'ils soient ex-TSA ex-TUS ou ex-TMI, cela ne change rien jusqu'à ce que chaque disposition, dont les salariés bénéficient, soit l'objet d'une harmonisation avec celles des 3 ex-sociétés, l'harmonisation risquant d'aboutir à des dispositions plus ou moins favorables. En effet, la volonté de la direction est bien de raboter les meilleures dispositions qui sont le plus souvent celles ex-TSA.

La volonté de SUPPer est de conserver les dispositions les plus favorables aux salariés.

SI L'ACCORD PROLONGEANT LA TRANSITION N'EST PAS SIGNE

Les dispositions des accords ex-TSA (non encore harmonisés) s'appliquent à tous jusqu'à ce qu'un accord Groupe vienne les supplanter ou qu'ils soient dénoncés par la direction. En voici quelques conséquences :

Pour les ex-TMI :

- Risque sur les emplois en équipe de nuit, en 3/8, puisque cela n'était pas possible à TSA, avec pour conséquence, le risque de ne pas tenir les jalons des programmes Rafale.
- Diminution du nombre de jours de RTT en faisant toujours en moyenne 35h/semaine.

Pour les ex-TUS :

- Risque de diminution du salaire mensuel des positions V : 13^{ème} mois versé en 2 fois et non plus mensualisé, perte de l'heure supplémentaire forfaitaire.
- Diminution du nombre de jours de RTT en faisant toujours en moyenne 35h/semaine

Pour les ex-TMI et les ex-TUS :

- Gain d'une semaine de congés pour les salariés de plus de 62 ans.
- Gain en jours sur les événements familiaux :
 - o mariage d'un enfant : 3 au lieu de 2,
 - o décès d'un grand parent du conjoint : 2 au lieu d'1,
 - o décès d'un parent : 5 au lieu de 3,
 - o naissance multiple : 6 au lieu de 3.
- Temps de travail sur la base de 4,5 jours/semaine.
- Les règles de calcul du budget des ASC s'appliquent à tous les établissements → 2,5%.

CONCLUSION

Une nouvelle fois la Direction procède par chantage et ne s'oriente pas dans la voie de réelles négociations.

Pour SUPPer, nous refusons de voir opposer les salariés des différents établissements.

Il s'agit de trouver ensemble les termes d'une harmonisation des statuts vers le haut. Pour ce faire, l'unité des Organisations Syndicales est un élément important

N'oublions pas que la direction aimerait trouver une situation intermédiaire permettant de rogner tous les acquis des salariés de DMS.

**Aubagne, Brest, Elancourt, Etelles, Mérignac, Sophia, TOUS UNIS,
pour une Harmonisation vers le haut.**



www.supper.org



Vos contacts :

Section de Mérignac
dms.merignac@supper.org

Section de Brest
dms.brest@supper.org

Section d'Elancourt
dms.elancourt@supper.org

Section d'Etelles
dms.etelles@supper.org