

RAPPEL DES EPISODES PRECEDENTS

Pour ceux qui auraient la mémoire nettoyée par les congés d'été, voici un bref résumé de l'activité sociale à Elancourt.

Juin

- SUPPer a signé l'accord DMS relatif au fonctionnement du CSEC (réunions, commissions centrales).
- SUPPer n'a pas signé l'accord DMS relatif à la composition du CSEC, l'équilibre entre les établissements n'étant pas préservé.
- Le 13 juin, élections professionnelles sur tous les établissements de TDMS-Fr afin de constituer les CSE (cf. les résultats sur les panneaux SUPPer).
- Le 20 juin CSE extraordinaire : nomination des membres du Bureau du CSE (cf. notre tract du 20 juin).

Juillet

- Le 5 juillet premier CSE : nomination des membres du CSE et du CSEC (cf. notre tract du 11 juillet).
- SUPPer a signé les accords suivants :
 - Accord DMS relatif aux budgets des CSE (ASC et fonctionnement)
 - Accord DMS dit de transition, prenant effet du 1^{er} mai 2019 au 31 mars 2020
Cet accord prend le relais de l'accord Groupe, encadrant les négociations d'harmonisation au sein des nouvelles structures juridiques du Groupe, qui a pris fin le 30 avril 2019. En clair, on continue comme avant à négocier l'harmonisation des statuts des ex-sociétés.
 - Accord relatif à la représentation élue et les représentants de proximité de l'établissement d'Elancourt.
- CSE du 18 juillet : complément concernant les commissions locales, travail pendant la fermeture, vote du budget rétablissant les étrennes des salariés et les bons de rentrée scolaire pour les + de 16 ans.

Septembre

- Le 4 septembre premier CSEC, nomination du Bureau du CSEC et des membres des commissions centrales suivantes :

Bureau du CSEC

Secrétaire : Eric Pedeprat CFDT
Secrétaire adjoint : Bruno Sarcou CFE-CGC
Représentant au
conseil d'administration : Bruno Sarcou CFE-CGC

Commission anticipation emploi / formation

Hervé Tanguy CFDT
Yohann Glatre CGT
Jean-François Lavaud CFE-CGC
Philippe Vigier SUPPer
Béatrice Houdebine UNSA
Vincent Pipard CFTC

CSSCT (Commission Sécurité Santé et Condition de Travail)

Antoine Blanco CFDT
Guillaume Dalle CFDT
David Ragon CGT
Laurent Raphael CFE-CGC
Sophie Reynaud CFE-CGC
Francis Janin SUPPer
Patrick Venter UNSA
Cyrille Auville CFTC

Commission économique

Thierry Sansonnetti CFDT
Mathieu Bouillault CGT
Patrice Zemouli CFE-CGC
Philippe Vigier SUPPer
Stéphane Loquet CFTC

ET DANS LES AUTRES ETABLISSEMENTS ?

A Etreilles, licenciement d'une salariée suite à un « différent » avec une autre salariée qui lui a reproché de participer à une activité proposée lors de la semaine QVT (cf. panneau d'affichage SUPPer) à la place d'être à son poste de travail.

Première application d'une journée fractionnable pour la rentrée scolaire : on attend de voir la réalité avec les équipes de nuit et les 3 x 8, ...

Lors du dernier Team Brief, la Direction d'Etreilles a pris soin de ne pas communiquer de manière anxiogène sur la baisse de charge Rafale prévue à Etreilles en 2020 et 2021 (passage de 24 Rafale par an en 2018 à 12 Rafale en 2020-21), mais il n'y a pas de plan B... Toujours d'après cette Direction, cette baisse sera ressentie sur les autres établissements un an plus tard.

A Mérignac, SUPPer est présent dans la commission temps de travail qui risque d'être houleuse, aux vues des premiers échanges avec la Direction de l'établissement.

C'EST REPARTI

L'UNSA a signé début septembre l'avenant n°1 à la composition du CSEC qui porte le nombre de membres à 23 : au 28 août seules la CFDT et la CFE-CGC l'avaient signé. N'ayant pas signé l'accord sur la composition du CSEC, SUPPer ne signera pas cet avenant.

Autre signature attendue, celle de la Direction sur la lettre d'engagement, qui accompagne l'accord dit de transition cité plus haut, nous est parvenue. Dans cette lettre la Direction s'engage sur :

- des dispositions sociales (semaine de CP supplémentaire pour les salariés à partir de 62 ans, ½ journée pour don de plaquettes, jour rentrée scolaire fractionnable, heure journée des droits de la femme, maintien des appointements pendant congés maternité sans condition d'ancienneté),
- les moyens accordés aux OS pour les négociations,
- la reprise des engagements pris par les Directions ex-TUS et ex-TSA,
- le maintien de l'engagement pris sur les conditions d'une mutation interne au site de Brest.

Concernant les négociations à venir :

- dispositions sociales : à peine commencées alors qu'elles devaient démarrer avant l'été 2018, nous en sommes au comparatif de l'existant des ex-sociétés
- organisations spécifiques du travail hors astreinte : démarrées en 2018 puis mises de côté, elles ont repris, nous en sommes au comparatif de l'existant des ex-sociétés
- structure de rémunérations spécifiques : à partir d'octobre 20xx !

Nous attendons toujours le résultat des négociations qui se font au niveau du Groupe : mobilité, déplacements, temps de travail. Y aura-t-il quelque chose à négocier en local à DMS ?

EFFET DES ECONOMIES IMPOSEES PAR COPERNIC II

Le moyen-âge social existe encore à Elancourt.

Les inspections tripartites (Thales, Vinci, ISOR) des locaux sont plus strictes qu'avant le passage à un contrat de nettoyage à l'usage (COPERNIC II). Un exemple typique : les inspecteurs passent un doigt sur les plinthes pour voir s'il y a de la poussière.

ISOR se retrouve donc confrontée au problème suivant : comment faire plus propre qu'avant à moindre coût ? En toute logique, ISOR fait donc retomber sur ses salariés la pression qu'elle subit de la part de Thales, par l'intermédiaire de Vinci.

Le 26 août, une salariée d'ISOR a été licenciée pour faute grave, donc sans indemnité.

Dans ces conditions, il faut avoir conscience que la moindre incivilité de la part des salariés de Thales peut porter préjudice au personnel de ménage à qui il est reproché de ne pas bien faire son travail.



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'Etreilles
dms.etalles@supper.org