



## FLASH INFO THALES AVS France

Courrier CFDT Thales AVS France à l'inspection du travail  
« Objet : traitement d'iniquité entre les salariés d'AVS »

De : Mr Jubault Stéphane  
DSC référent CFDT Thales AVS France

A : Mme Castellani Sylvie  
Inspectrice du travail ; Direccte Nouvelle Aquitaine, unité départementale de Gironde

Copie : C. Faussat (directrice des relations sociales de Thales AVS)  
A. Cognieux (coordinatrice des DSC CFDT Thales groupe)

### Objet : traitement d'iniquité entre les salariés d'AVS dans le cadre

- ◆ Du complément salarial du chômage partiel au sein de Thales AVS
  - ◆ Jour de solidarité au sein de Thales AVS
- et non-respect du forfait jour (voir fin du point 1)

#### Point 1 :

Dans le cadre de la crise du Covid-19 la société Thales AVS a mis en place le chômage partiel sur l'ensemble de ses 11 sites.

Afin de respecter les mesures barrières décidées par le groupe Thales et d'activer le chômage partiel, des organisations différentes ont été mise en place sur les sites de Thales AVS pour la reprise d'activité comme suit :

#### Cas a) Moirans RAD et LCD, Thonon, Vélizy :

Organisation en 2 équipes matin ou soir travail journalier de 6h /5 jours par semaine soit 1h de chômage partiel /jour déclarée, 50mn payées environ aux salariés mensuels travaillant (horaire habituel 7h50/jour), chômage partiel compensé à 100% pour les salaires supérieurs à 2300€ brut.

#### Cas b) Châtelleraut la brelandière et CSC, Mérignac, Toulouse, Valence, Vendôme :

Organisation en 2 équipes matin ou soir travail journalier de 7h15mn /4 jours par semaine soit 7h35mn de chômage partiel /semaine déclarée en moyenne (certains salariés ont 2,3,4 5 jours/semaine), et 20mn payées aux salariés mensuels travaillant (horaire habituel 7h35/jour), chômage partiel compensé seulement à 92% pour les salaires supérieurs à 2300€ brut.

#### Cas c) Cergy :

Organisation à la journée, chômage partiel /semaine en fonction de la charge des unités de travail et chômage partiel compensé à 92% pour les salaires supérieurs à 2300€ brut.

**1er)** le traitement de ces organisations a été décidé unilatéralement par la direction AVS sans établir d'accord avec les OSR et de façon totalement disparate et non équitable entre les salariés d'AVS.

**2eme)** la direction centrale d'AVS a été avertie par mail (doc 2) de notre désaccord sur ces différences de traitement.

**3eme)** la direction centrale AVS a répondu par téléphone qu'elle ne jugeait pas de différence de traitement, que dans le cas (a) le chômage partiel était dû aux mesures sanitaires, que dans la deuxième (b) organisation à la baisse de charges, quid de la troisième (c).

Vous comprendrez donc notre étonnement de cette réponse pensant que la crise et les mesures sanitaires s'appliquent partout, que l'impact du Covid-19 peut provoquer des organisations différentes suivant les choix des directeurs de sites mais ne peut justifier de traitement différent pour les salariés dans une même entreprise. Nous le voyons bien puisque deux organisations différentes donnent le même traitement (Cas b et c).

Nous vous interpellons afin de faire appliquer à la direction de Thales AVS les mêmes modalités de traitement pour l'ensemble des salariés d'AVS dans ces organisations à savoir :

- ◆ Compensation du chômage partiel à 100% pour les salaires supérieurs à 2300€ brut.
- ◆ Paiement ou mise en place du même nombre d'heures(ou mn) non effectuées (identique aux sites de Vélizy, Moirans RAD et Thonon) pour les sites de Châtellerauld brelandière et CSC, Mérignac, Toulouse, Valence, Vendôme.

De plus dans l'organisation en équipes on retrouve des forfaits jours n'ayant pas fait l'objet d'un avenant à leur contrat de travail (passage en forfait heure) leur permettant légalement d'accéder à ce mode de travail ce qui est le cas pour Vélizy, Moirans RAD et LCD, Thonon.

D'ailleurs pour mieux comprendre la situation ils sont à l'origine de la compensation à 100% des heures chômées sur ces sites puisque pour eux il ne pouvait y avoir de traitement horaire et donc par souci d'équités entres les salariés (dans ce cas ça fonctionne !!!)la direction a décidé de l'appliquer à tous.

Par contre la direction ne s'est pas « sentie obligée » d'appliquer ces mêmes mesures de compensations puisque sur les autres sites, étant de l'ancienne société THAV, l'accès en équipe aux forfaits jours est encadré par un accord THAV toujours valide.

Nous vous demandons donc aussi de faire régulariser cette situation pour les forfaits jours n'étant pas couvert par un accord ou n'ayant pas d'avenant (passage en forfait heure) à leur contrat de travail.

#### Point 2 :

Le jour de solidarité pour la société Thales AVS est fixé le jour de Pentecôte soit le 1er juin.

Suivant les organisations de travail certains salariés étaient en chômage partiel ce jour.

Un décret ne permet pas de déclarer aux entreprises ce jour de solidarité en chômage partiel .

La société Thales AVS a donc décidé unilatéralement et sans concertation avec les organisations syndicales représentatives de rémunérer ces salariés à 100% de leur salaire net sans déclaration de chômage partiel. Ces salariés n'étaient donc plus en chômage partiel mais rémunéré à 100% de leur salaire net tout en restant chez eux !!!

Nous rappelons que la direction de Thales AVS avait été avertie de ce problème 15 jours avant et qu'elle paraissait l'avoir pris en compte lors d'une présentation en réunion des DSC d'AVS le 27/05 (voir doc) et à cette occasion les OSR ont proposé de payer cette journée à l'ensemble des salariés permettant de lever le doute mais la direction a fait le choix d'un laxisme évident (réponse envoyé aux DSC à 22h40 le 31/05) et d'une volonté encore une fois de traitement différent sans se soucier de l'ensemble de ses salariés. C'est pourquoi, nous considérons que l'ensemble des salariés n'ont pu être averti quant aux modalités qu'ils pouvaient ou devaient mettre dans l'outil de gestion et donc se sont vus obligés d'effectuer ce jour de solidarité sans possibilité de mettre de congé (cpl ,rtt ,etc...) étant en attente de réponse de la direction d'AVS.

**Nous demandons que :**

- ◆ Les salariés ayant travaillés soient payés comme un jour supplémentaire (en fonction des heures effectuées pour les mensuels soit 7h et un jour pour les forfaits jours), et que le lundi de Pentecôte soit rémunéré à 100% de leur rémunération nette.
- ◆ La remise de toutes les modalités de congés ou autres, prises par les salariés pour ce jour de solidarité, dans leur compteur, et que le lundi de Pentecôte soit rémunéré à 100% de leur rémunération nette.
- ◆ De considérer que le jour de solidarité a été effectué par l'ensemble des salariés de Thales AVS.