

à votre écoute
agir ensemble



Nos engagements pour 2020-2021-2022
Pour une activité syndicale fondée sur notre travail de terrain auprès des salariés et le résultat de nos enquêtes
Qualité de Vie au Travail

CONDITIONS DE TRAVAIL : Pour l'Humain au centre du travail

SUPPer au cœur des environnements de travail et de la prévention des RPS.



Depuis 2015, vous êtes chaque année environ 300 à participer au **baromètre QVT SUPPer**.

Plus SUPPer aura d'élus titulaires au CSE (Comité Social et Economique) plus nous pourrions agir sur nos Conditions de Travail.

Conditions physiques de Travail : Dans le cadre de nos environnements de travail actuels et futurs (« *Flex office* » envisagés par Thales), **SUPPer** agira pour leurs améliorations par des actions efficaces sur la température, la lutte contre le bruit et la promiscuité.

Conditions psychiques de Travail : Il faudra impulser une nouvelle volonté afin que le CSE prenne en compte les difficultés des salariés et qu'il soit en position de pouvoir s'imposer face à la Direction. **SUPPer** mettra notamment en exergue la prévention des risques psychosociaux (RPS). Les chocs émotionnels doivent être traités comme des accidents du travail !

Outils de travail : Axe d'amélioration essentiel attendu par les salariés. Eloignée de la réalité quotidienne, la conception de ces outils engendre stress et perte de temps. **SUPPer** exigera la mise en place de **Groupes d'Expression indépendants** sur les outils par métier.

ORGANISATION DU TRAVAIL : Pour une organisation du travail adaptée

SUPPer vous informe sur son travail en commission et en CSE/CSEC.



Les revendications **SUPPer** sont élaborées avec les salariés.

Pour **SUPPer**, les négociations collectives sont menées avec et pour les salariés.

Votez SUPPer pour que nous ayons plus de poids dans la négociation et dans les commissions du CSE/CSEC (CSE Central) face à l'évolution permanente des charges et des organisations de travail.

Charge de travail : Le niveau de surcharge à fin 2019 est alarmant et impacte la qualité du travail réalisé tout en augmentant la pression. La réduction des fonctions support augmente aussi la charge mentale des opérationnels. Le déploiement de l'ERP France est préoccupant car il amplifie la dégradation des conditions de travail des salariés.

Notre implication dans les commissions Emploi/Formation, Anticipation, Economique au niveau des CSE/CSEC avec des propositions constructives (niveau réel de charge / recrutements / actions de formation / préservation des métiers) contribuera à veiller à la prise en compte des besoins d'adaptation des charges aux effectifs.

Réorganisations : A l'image d'ATM, les réorganisations se font sans dialogue avec les salariés. **SUPPer** vous informe et favorise le dialogue et l'implication des salariés pour trouver des solutions collectives aux changements continus des organisations de travail.

Les 25 et 26 septembre 2019, votez pour les candidat-e-s SUPPer

MOTIVATION : Pour un engagement durable au travail

Face au sur-engagement, ne restez pas seul. Contactez nos représentants SUPPer.

BURN OUT,
BURN OUT,
VOUS CROYEZ
QUE C'EST
LE MOMENT
AVEC TOUT
LE TRAVAIL
QU'ON A ?



Plus SUPPer sera représentatif (par votre vote « titulaires CSE »), **plus nos représentants auront la possibilité de vous aider face aux problématiques individuelles et aux troubles psychosociaux que génèrent nos organisations de travail.**

Burn-out : Si l'ambiance de travail entre collègues est globalement bonne dans les équipes, elle masque une réalité moins satisfaisante : selon nos enquêtes QVT, depuis 2015, près de 40% des salariés de Rungis et Toulouse ont été témoins « *de collègues qui craquent* ».

Turn-over : Bien que la Direction indique un turn-over « normal » dans nos types de métier, **on constate un niveau de départs préoccupant** (« blues » du développeur, réorganisations ATM, etc.) .

POLITIQUE MANAGERIALE : Pour une reconnaissance du travail

Les salariés disent que globalement les entretiens avec la hiérarchie se passent bien.



Votez SUPPer pour la suppression des outils d'évaluation comportementaux subjectifs de type « Leadership model ».

Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA) / Entretien de Développement Professionnel (EDP) : L'utilité des entretiens d'évaluation n'est admise que par une courte majorité de salariés. L'expérience de SUPPer permet de constater que, **lorsqu'un entretien se passe mal, il est un vrai facteur de risque professionnel et psychosocial pour le salarié.**

Reconnaissance des compétences et du travail : Le modèle managérial qui consiste à opposer rentabilité et qualité de vie au travail est un modèle vertical qui régit les entreprises depuis trop longtemps. SUPPer considère qu'on peut concilier la performance sociale et la réussite économique et que le management de l'innovation permet de remettre l'Humain au cœur du système. Notre vision de l'organisation fait appel à l'intelligence collective et redonne du sens au travail de chacun.

POLITIQUE SALARIALE : Pour une valorisation du travail

Les augmentations de salaires sont l'un des facteurs majeurs de reconnaissance du travail effectué.



Votez SUPPer pour un retour à de « vraies » négociations collectives au niveau de la société.

Politique Salariale/Négociations Annuelles Obligatoires - NAO : Deux tiers des salariés considèrent, qu'en termes d'augmentations individuelles, la politique salariale est en deçà de leur engagement au travail. SUPPer revendique des augmentations générales conséquentes pour tous les salariés ainsi que des mesures pérennes pour arriver enfin à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rémunération variable : La moitié des salariés considère que leur rémunération variable est aussi en deçà de leur investissement personnel. SUPPer revendique l'égalité de traitement afin d'obtenir l'équivalent d'une part variable collective pour les mensuels.

Intéressement / Participation : SUPPer a toujours revendiqué le dé plafonnement de l'Intéressement + Participation, passé de 4% à 6%. SUPPer demande que l'Intéressement soit calculé au niveau de la société.

Les 25 et 26 septembre 2019, votez pour les candidat-e-s SUPPer

PERSPECTIVES D'EVOLUTION : Pour un travail pérenne

SUPPer revendique une réelle politique d'intégration et d'embauche pérenne des apprentis.



SUPPer agit pour un meilleur développement professionnel des salariés qui doit s'appuyer sur des plans d'action effectifs et des formations adaptées.

SUPPer soutient la mise en œuvre d'une véritable politique anticipation .

EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PRO : Pour une vie privée préservée

Une majorité des salariés dit arriver à concilier vie privée et vie professionnelle.



SUPPer s'inscrit dans une démarche d'une utilisation raisonnée du télétravail et soutient les salariés dans leur demande d'accès au télétravail.

SUPPer propose le développement des navettes, prise électriques et demande l'attribution de l'indemnité vélo.

Votez SUPPer pour que nous soyons plus nombreux dans les commissions Emploi/Formation/Anticipation du CSE/CSEC.

Jeunes et nouveaux entrants : **SUPPer** soutient les nouveaux entrants dans leurs intégrations depuis la période d'essai et dans leurs éventuelles difficultés d'évolutions. Pour **SUPPer**, Thales LAS doit continuer de simplifier son recrutement pour attirer et retenir les jeunes, tout en proposant aux nouveaux entrants un travail attractif, une meilleure reconnaissance et des perspectives d'avenir, notamment pour régler le problème du « blues » du développeur.

Perspectives d'évolution/formation : plus d'un salarié sur deux considère qu'il a des difficultés d'évolution professionnelle. La moitié des salariés estime qu'elle n'a pas la formation dont elle a besoin.

Pour SUPPer : Les Entretiens de Développement Professionnel (EDP) doivent être une véritable ouverture sur les emplois de demain.

Perspectives d'avenir : Un tiers des salariés à Rungis (seulement 17% à Toulouse) exprime des craintes sur leur avenir professionnel. Pour **SUPPer** la pérennité de l'emploi est centrale et informe régulièrement les salariés de nos interventions. La commission économique centrale doit davantage exiger de la Direction des actions efficaces.

SUPPer constate que l'évolution de l'emploi et des compétences et la gestion prévisionnelle ne sont pas à la hauteur de ce qu'on peut attendre de la part d'une société comme LAS et du Groupe Thales.

SUPPer revendique une application loyale de l'accord Anticipation.

SUPPer restera vigilant face au développement croissant du travail au delà du temps de travail. 30% des salariés de Rungis déclarent « ne pas y arriver », le droit à la déconnexion est à conquérir !

Dépassements Horaires : La surcharge de travail est générée par un bon niveau de prises de commandes combiné aux départs et à un plan de recrutement qui n'est pas à la hauteur des attentes. Cette situation nous alerte des possibles conséquences sur la santé des salariés.

Travail au domicile: La surcharge et les environnements de travail en Open Space conduisent un tiers des salariés à travailler en dehors des heures de travail. L'usage « extensif » des PC Mobility permet cet état de fait. Cette forme de travail s'inscrit en dehors de tout cadre légal et fait courir des risques aux salariés qui la pratiquent « sans filet ».

Télétravail : Identifié comme un plus par les salariés, **SUPPer** a œuvré pour une adhésion libre de tous les salariés par la suppression du « quotas de 8% de salariés télétravailleurs » dans l'entreprise et l'obtention de 2 jours de télétravail. **SUPPer** appelle à la vigilance en termes de possible perte du collectif de travail.

Politique Transport : **SUPPer** revendique une politique transport respectueuse de l'environnement et de la qualité de vie des salariés, par la mise en place d'une **Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et l'installation de prise de recharges pour véhicules électriques** tout en développant les navettes Thales.

Crèche : **SUPPer** revendique la création et l'augmentation du nombre de places d'accueil à Rungis et Toulouse.

Les 25 et 26 septembre 2019, votez pour les candidat-e-s SUPPer

ACTIVITES SOCIOCULTURELLES : Pour une gestion démocratique du CSE



SUPPer revendique un retour à la pluralité des idées et une gestion démocratique de l'argent des salariés.

Pour **SUPPer**, les salariés doivent être au centre de l'action socio-économique du CSE et les bénévoles doivent être au centre des choix budgétaires des ASC du CSE.



ETHIQUE ET VALEURS : Pour une communication non dogmatique

Pour une information sans détour, consistante et proche des salariés, abonnez vous à la lettre d'information **SUPPer**.

SUPPer revendique la possibilité d'utiliser les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) pour diffuser ses tracts et informations vers les salariés.

Votez SUPPer pour un retour de la démocratie dans la gestion des ASC du CSE (à l'exemple de ce que SUPPer fait à DMS Elancourt)

Un budget en augmentation ? SUPPer dénonce seul, depuis plusieurs années, la faiblesse du budget fixé à 1.5% (+ 0,2 % pour le fonctionnement) de la masse salariale de TR6, cette dotation de la Direction ne suffit plus à couvrir les besoins des Activités Socio-Culturelles et sportives (ASC) du CE. **SUPPer, revendiquant un budget à 2,1%** avait interpellé, en vain, la Direction pour l'ouverture de négociations. Le passage à Thales LAS a permis d'ouvrir ces négociations et le budget du CSE sera progressivement augmenté sur 5 ans pour arriver à 2,1% en 2024 !

Durant toutes ces années les organisations CFE-CGC et CFTC se sont contentées de gérer un budget en déficit et en plafonnant les aides aux salariés. Nous avons aujourd'hui la preuve qu'il était possible d'obtenir l'augmentation du budget à 2,1%. Ceux, qui hier se gaussaient de nos revendications apprécieront !

Développement des activités du CSE avec les bénévoles :

SUPPer revendique une meilleure reconnaissance des bénévoles, sans lesquels les ASC n'existeraient pas. bénévoles qui ne ménagent pas leurs efforts et leur temps pour faire vivre les commissions. **SUPPer** facilitera notamment un contact direct entre les bénévoles et les membres du CSE.

Rénovation du Restaurant d'Entreprise (RE) de Rungis : le restaurant d'entreprise dont la gestion est déléguée à la Direction par le CSE doit faire face à l'augmentation de l'effectif (+100 personnes), ce problème crucial doit être réglé. SUPPer revendique une « reprise en main » de la gestion du restaurant d'entreprise, les élus du CSE ne doivent pas donner une « carte blanche » à la direction pour la gestion.

Votez SUPPer pour éviter les « faux-semblants » et dépasser la communication institutionnelle décalée de Thales LAS et du Groupe.

Communication de l'entreprise : Une majorité des salariés à Toulouse et Rungis exprime que ses attentes en matière de communication ne sont pas satisfaites. La communication d'entreprise est souvent éloignée des préoccupations des salariés et reste parcellaire et peu transparente.

Justification des décisions de l'entreprise : 40% des salariés ne comprennent pas les décisions de l'entreprise et n'en saisissent pas leur justification. Cet état de fait montre que les salariés ne sont pas dupes des discours formatés de la Direction.

La communication SUPPer : SUPPer vous **informe régulièrement**, sans détour, de manière consistante et au plus proche de vos préoccupations, au travers de nos tracts, SUPInfo, lettre d'information **SUPPer**, pochette « Points de Repères », etc.



Les 25 et 26 septembre 2019, votez pour les candidat-e-s SUPPer