SUPP INFO

Le mensuel de ré-information

Syndicat unitaire et pluraliste du personnel de Thalès

THALES Air Systems RUNGIS – TOULOUSE - EUROSAM

JUIN 2017

EDITO : Des solutions doivent être mises en œuvre pour la restauration éphémère à Rungis.

Depuis près d'un mois, les moyens mis en place pour le repas du midi ont créé un réel mécontentement auprès des salariés. Trop d'attente, mauvaise signalétique, consignes d'hygiène défaillantes, préparations culinaires parfois mal préparées, etc.

Notre représentante SUPPer à la commission RE est activement intervenue afin que des solutions soient apportées pour que ce moment de restauration retrouve toute sa convivialité. Si le prestataire s'est engagé à des actions, le Service de Santé au Travail ainsi que le CHSCT se sont vus contraints d'intervenir d'autant qu'il se dit que les travaux devraient durer plus longtemps que prévu.

La question sera également traitée lors de la réunion du CE du 30 juin en présence d'un représentant de Sodexo. SUPPer demande que les élus CE assument leur responsabilité.

Les membres de la commission d'audit pour le changement de prestataire avaient fait un cahier des charges précis notamment sur les quantités servies et sur les prix. Aujourd'hui, les prix de la cafétéria explosent et les élus CE doivent exiger de la Direction que les tarifs du futur restaurant d'entreprise ne subissent pas la même hausse.

Semaine QVT à Rungis

Avec quelques mois d'avance sur le calendrier national, et un an après notre enquête, la semaine QVT a notamment abordé la question de l'utilisation des outils numériques.

L'enquête SUPPer faite en avril 2016 faisait ressortir que les plantages réguliers ainsi que l'utilisation intempestive des emails dégradaient les conditions de travail.

SUPPer avait proposé, et propose toujours, des Groupes de Travail Outils (GEO), proposition qui n'est entendue à ce jour ni de la Direction, ni du CHSCT.

Allo ? J'ai trop chaud ! J'ai trop froid ?

Si la première période caniculaire est passée, SUPPer vous indique ici la procédure à suivre en cas de problèmes de climatisation (trop chaud, trop froid, trop bruyant, trop ou pas assez ventilant) :

· Prévenir le prestataire via une **demande d'intervention Way'in** (votre assistante vous indiquera qui est votre « référent » pour l'outil Way'in ;

· Si les problèmes s'éternisent, reviennent de façon récurrentes, voire deviennent difficilement supportables, **rendez vous « physiquement » au Service de Santé au Travail (SST)** qui vous prendra en charge, le cas échéant, décidera d'aller constater le problème à votre poste de travail et surtout enregistrera le problème (pour une « remontée » anonyme ultérieure au CHSCT).

Attaques sur les frais de déplacement : STOP

Par le zapping du 13 juin, nous apprenions une **nouvelle atteinte aux conventions des déplacements du Groupe et de TR6.**

Ces entorses aux accords se font toujours au détriment des salariés comme ce fut déjà le cas, par exemple, lorsque la carte AMEX a été imposée. Les salariés sont de plus en plus souvent avertis tard des missions à faire et parfois les enchainent. **Comme toujours, il faut s'adapter !**

Sans compter les tracas administratifs pour se faire rembourser. **SUPPer dit STOP !**

Réagissez, appelez vos élus SUPPer !

Nota : L'intérêt majeur de cet enregistrement au SST, pour traitement ultérieur par le CHSCT, est que tous les problèmes des Conditions de Travail liés à l'état et aux réglages du système de climatisation **pourront déclencher des plans d'actions** pour une meilleure gestion, voire suppression des problèmes rencontrés.

Et bien sûr, s'il fait trop chaud : Buvez, éliminez !

Nos représentants syndicaux pour Rungis : Thierry COURDACHER - Abbas HASSANALY - Aïssa DEGUIDA

Pour nous écrire : **supper.tr6rungis@gmail.com**

❖ Coin des DP

Vos questions de JUIN :

- **Evitez le coup de chaud !** : La note de la Direction du 19 juin ne dit pas qui contacter si la situation se dégrade

Aménagement du Strasbourg

- **Climatisation** : formation sur les règles de manipulation des points de réglage et adaptation des orientations des cassettes selon les postes de travail
- Installation de **fontaines à eau**
- Problèmes de **parking, wifi**, etc…
- Approvisionnement en lampes de bureau
- Contrôle d'accès

Bâtiment Genève

- Cendriers sur la terrasse du 2e étage si c'est un lieu pour fumeurs
- Rappel des règles d'utilisation des boxes
- Entretien des salles de réunion
- **Frais de déplacement** : Quelle intégration des règles dans marco polo ?
- **Restauration éphémère** : Quelles nouvelles dispositions ?
- **Prix du café à la cafétéria** : Retour à un prix normal du café

Commission Habitat / Logement

Une **nouvelle règlementation est applicable depuis le 1er janvier 2017** mise en œuvre par Action Logement :

- Augmenter les bénéficiaires de 20 % en 5 ans et proposer un accompagnement des salariés dans leur mobilité
- Faciliter l'accès à l'emploi par le logement et développer une aide des salariés en difficulté.

Pour THALES, le budget 2017 double par rapport à 2016 pour le locatif, l'accession à la propriété principale, les travaux et les autres aides (prêts relais à la mobilité, Mobil-Jeune, Mobil-Pass, avance Loca-Pass). **Renseignez-vous** auprès de l'assistante sociale de Rungis.

Elections TAO Massy

Les élections CE et DP ont eu lieu le 8 juin 2017. SUPPer présentait pour la 1ère fois une liste avec un candidat ingénieur du centre de compétences : Sylvain LUZET.

Cette fois, SUPPer n'est pas représentatif mais c'est un début prometteur !

Et bonnes vacances à vous !

Bilan2016 Egalité professionnelle F/H TR6

La mise en œuvre des plans d'action prévus dans l'avenant triennal ne donnent pas vraiment les résultats escomptés et **il faudra des mesures plus ambitieuses pour les années à venir.**

Evolution de l'effectif Femmes : malgré un effort sur la proportion femmes chez les alternants et apprentis, le taux d'embauche en CDI reste inférieur aux objectifs fixés et la proportion de femmes continue à diminuer. Cette diminution est également due à la réduction de l'effectif Administratif.

2014 : 23,9 % - 2015 : 23,6 % - 2016 : 23,5 %

Proportion I&C Femmes : De même, dans cette catégorie, la proportion de femmes est sur une tendance à la baisse :

2014 : 20,3 % - 2015 : 20,3 % - 2016 : 20,2 %

Promotions / Augmentations : Si les femmes sont mieux promues, elles sont moins augmentées et moins « promues et augmentées » :

Femmes : 2014 : 88,9 % - 2015 : 81,9 % - 2016 : 79,4 %
Hommes : 2014 : 92,8 % - 2015 : 85,1 % - 2016 : 81,8 %

Rémunération moyenne : Egalement, après une amélioration en 2015, la tendance est en recul entre salaires H et F :

Ecart : 2014 : - 13,7 % - 2015 : - 12,9 % - 2016 : - 13,4 %
Cette dégradation vient surtout de la catégorie Ouvriers.

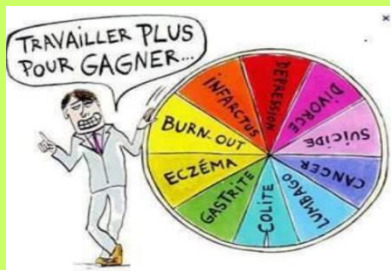
Chez les IC, cet écart est en réduction (- 7,3 % en 2015) mais risque de se dégrader car on constate que la rémunération annuelle médiane chez les IC position 1 (jeunes IC) Femmes (36.600 €) est inférieure à celle des hommes (37.320 €).

Pour la 2e année consécutive, la Direction ne communique pas le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Troubles Musculo Squelettiques (TMS) attention !

Les TMS sont la 1ère cause de maladie professionnelle reconnue en France et leur nombre s'accroît de 18 % /an depuis 10 ans.

Parmi les facteurs de risques, on distingue notamment :

- **les facteurs biomécaniques** : gestes répétitifs, travail statique, efforts excessifs, positions articulaires extrêmes, …
- **Les facteurs psychosociaux** : pression du temps, manque de contrôle sur son travail, manque de soutien social, …
- **Les facteurs organisationnels** : les horaires et le rythme de travail, délais de réalisation trop courts, travail monotone ou temps de récupération insuffisant, les modes de communication, la définition des modes opératoires (process), l'accompagnement des nouveaux embauchés, l'accompagnement après arrêt de travail,

Des solutions sont possibles : Favoriser l'entraide, Reconnaitre et Valoriser les compétences, éviter les situations d'isolement, diminuer les facteurs de stress, favoriser la transmission des savoirs par les seniors, …