



EDITO : THE CRESSWELL SHOW ou la « voie de l'inclusion »

Ils sont venus, ils sont là nos grands managers de LAS, Thomas, Jean-Pascal, Serge et Jean, non pas pour entendre le cri de la « Mamma », mais pour entendre Alex ce jeudi après-midi sous « le Dôme » de la porte de Versailles.

La salle était pleine à craquer et « l'ambianceur » prénommé David, dit monsieur « happy feet », car tout plein d'énergie qu'il était, sautillait allègrement ça et là sur la scène.

Alors que nos décideurs étaient sous les feux de la rampe, nous, plongés dans l'obscurité et serrés comme des manchots empereurs sur la banquise, monsieur « happy feet » nous enjoignait, non pas à réfléchir sur nous-mêmes, mais à nous applaudir avec nos ailerons, ce que nous fîmes de bonne grâce.

« Croire ou bien croître ? » that is the question, ainsi s'interrogeait Alex confronté aux subtilités de la langue française, tout aussi subtil le peu d'information sur les résultats exceptionnels de LAS et sur la répartition de la richesse créée.

Non, Alex voulait simplement partager avec nous un moment 100 % de pure grâce, celui de la voie de l'inclusion.

Est-il possible que certaines voies soient encore plus impénétrables que les voies du Seigneur ? La voie de l'inclusion jette le doute. L'inclusion, à ne pas confondre avec l'occlusion qui, comme chacun sait, qualifie le fait de boucher une ouverture, se propose de « concilier diversité et cohésion sociale ».

Justement pour Alex « c'est aller au-delà de la politique sur la diversité soutenue par l'entreprise », à savoir des sujets comme le handicap, l'égalité hommes-femmes ou jeunes et seniors, le plus, avec l'inclusion, serait par exemple de ne pas oublier d'offrir un café (ou bien de l'eau chaude) à son interlocuteur avant une réunion.

Il est bon de rappeler que *l'inclusion* terme anglo-saxon s'oppose à celui d'*exclusion*.

Les baromètres QVT établis par SUPPer chaque année au sein des établissements de LAS et les sondages divers (Ipsos, Cese Credoc, Medef) témoignent en effet d'un délitement de la cohésion sociale, d'un manque de transparence et d'une détérioration des relations au travail :

- plus d'un salarié sur cinq déclare avoir subi au moins un comportement hostile dans l'année dans son environnement professionnel,
- un tiers des salariés s'estime victime de discrimination dans le cadre professionnel,
- un tiers pense être susceptible de l'être un jour,
- un quart déclare subir des moqueries sur le lieu de travail.

Les budgets du CE ont été votés

Alors que nous ne connaissons toujours pas l'enveloppe globale concernant les subventions qui seront versées par la Direction, les budgets des activités socioculturelles et sportives ainsi que les frais de fonctionnement du CE ont été votés sans avoir la garantie de leur financement.

La négociation sur l'harmonisation des budgets des CE au niveau de LAS devrait commencer prochainement.

Nous avons déjà contesté les choix budgétaires de déplaçonnement sur l'activité Voyages uniquement.

Le budget présenté au vote des élus ne correspondant pas sur plusieurs points aux attentes des salariés et rien n'étant prévu pour la formation des élus dans le cadre du futur CSE, notre élu au CE s'est abstenu.



NAO Temps de Travail :

Cette année, la négociation sur le positionnement des jours de RTT collectifs ont eu lieu dans chaque établissement de LAS.

Pour Rungis, la Direction les a positionnés du 23 au 31 décembre : 5 jours de RTT et un jour pris sur les congés des salariés (1 jour sur la 5^e semaine de congés ou un RTT individuel). **Il n'y a pas eu de négociation.**

SUPPer a donné un avis favorable à cette proposition.

Nouveaux locaux Toulouse : Difficile de faire du neuf avec du vieux !

Les membres du CHSCT présents lors de la visite des locaux au T5 Sud ont pu constater le mécontentement des salariés sur leurs conditions de travail : mauvaise isolation sonore et thermique, couloirs étroits, environnement extérieur désagréable, bref malgré les engagements de la Direction à rendre viable ce vieux bâtiment qui avait été évacué en 2011 pour insalubrité.

SUPPer a écrit à la Direction pour solliciter une rencontre afin que des solutions soient trouvées. Notre demande se situe dans la lignée de ce qui avait été fait en 2013 pour le bâtiment ONYX et que des groupes d'expression composés des salariés concernés soient organisés afin de mettre en action tous les acteurs de la prévention : Direction, CHSCT, médecine du travail et salariés.

❖ Coin des DP

Infos réunion de janvier

(sur vos questions recueillies par les élus SUPPer)

- Un salarié non équipé d'un PC Mobility ne peut pas réaliser du télétravail occasionnel.
- Il n'existe pas de projet de nouvelle organisation ATM
- Lors de la prise de congé de fin de carrière (CFC), la paie communique aux salariés le nombre de jours auxquels ils ont droit.
- Copernic 2 : Achat de poubelles en plastique et distributeurs de sacs Kraft à l'étude...
- L'organisation des groupes d'expression de l'accord QVT devrait être faite à partir de février.

Corvées de poubelles pour Thales : Ecolos dans l'âme s'abstenir.

« Ce n'est pas bien («mauvais comportement citoyen»), nous sermonnent certains de nos DRH, de ne pas transporter les déchets vers les poubelles centralisées, de plus gracieusement mises à notre disposition.

On pourrait leur répondre : est-il moral que les actionnaires de Thales aient vu leurs rétribution augmenter de 40 % en 3 ans ? Mais passons...

Pour pallier nos mauvaises habitudes, pourquoi pas des standing ovations (sur un certain modèle, voir un certain show au « Dôme de Paris »...) quand les salariés auront bien obtempéré ?

Il en est pourtant qui ne s'en laissent pas conter : un vent de révolte a en effet soufflé au siège. Avant les fêtes de fin d'année, les directeurs IIC de Carpe Diem ont en effet réagi, et de manière ostentatoire... tout simplement en déversant leurs détritres sur la moquette.

Succès d'estime : suite aux mouvements d'humeurs (et sans doute aux odeurs), la Haute Direction a renoncé à son projet sur La Défense. Au bout de 3 jours, les femmes de ménage ont réapparu au siège... Comme quoi le fameux « pouvoir de nuisance » n'est pas dévolu qu'à ces « manants de gilets jaunes »...

En tout cas, apparemment, il y a des salariés qui n'hésitent pas à défendre leurs intérêts !

EVOLUTION DESEFFECTIFS DE RUNGIS / TOULOUSE

A la demande du syndicat SUPPer, la Direction a présenté en CE de janvier le bilan du recrutement 2018 et les prévisions d'embauche 2019.

Recrutements 2018 :

	Fonctions	FCS	AOW	ATM	SRA	Total
CDI	19	4	10	36		69
CDD	12	1				13
Mutations	20	5	15	34	2	76
Total	51	10	25	70	2	158

Avec un effectif actif total à fin décembre 2018 de 1.300 salariés (inscrits = 1.334), l'effectif de Rungis - Toulouse est en forte évolution sur 2 ans.

Prévisions d'embauche en 2019 :

	Rungis	Toulouse	Total
AOW	27		27
ATM	37	19	56
Fonctions	14	1	15
Total	78	20	98

Les principaux métiers recherchés sont en
- ingénierie systèmes pour AOW
- Développement pour ATM

Effectif des salariés en situation de handicap : A notre demande de connaître les moyens qui seront mis en œuvre pour remédier à la diminution importante prévue du personnel en situation de handicap à court terme, la Direction ne nous a pas présenté de plan d'action.

Le plan de charge à fin novembre a été présenté aux élus excepté celui de FCS pour lequel nous avons demandé qu'il soit à l'ordre du jour du prochain CE. L'adéquation Charge / Effectif va s'accompagner d'une augmentation de la sous-traitance qui pourrait s'élever à 20 % de l'effectif pour AOW. Nous avons rappelé à la Direction que l'accord en vigueur sur l'aménagement du travail limite à 5 % la sous-traitance.

PLAN de CHARGE et EFFECTIF AOW

Le plan de charge (hors AMDC2) est en forte croissance sur l'ensemble du domaine qui comprend les établissements de Rungis - Massy et Fleury.

Fin 2018, l'effectif hors prestataires était de 891 personnes dont 180 pour Rungis.

Fin 2019, l'effectif prévisionnel sera de 992 personnes dont 205 pour Rungis.

Cette croissance devra également compenser les départs (retraite, mobilités, démissions). A ce jour, 87 postes sont ouverts dont 24 sur Rungis. Sur ces 87 postes, 60 ont été pourvus en début d'année dont 10 sur Rungis et 40 sont en attente d'arrivée.

La Direction dit poursuivre les embauches sur les compétences critiques (Ingénierie système et ingénierie logiciel) avec un nouveau processus pour accélérer les recrutements car le processus actuel n'est pas adapté pour répondre aux besoins.

PLAN de CHARGE et EFFECTIF ATM

Le plan de charge prévoit une augmentation de l'effectif Rungis et Toulouse qui devrait passer de 683 personnes à fin 2018 à 720 fin 2019.

Les charges globales sont en hausse sur 2019. Si une baisse d'activité est envisagée en 2020, elle devrait repartir à la hausse en 2021.

En 2018, 69 postes ont été pourvus. En 2019, à ce jour, 72 postes sont ouverts dont 50 sur Rungis et 18 sur Toulouse (+ 4 sur site client) principalement en ingénierie système et Logiciel.

POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS à Rungis - Toulouse

Les recrutements s'accompagnent de réunions d'intégration qui ne prévoient plus de rencontrer par les partenaires sociaux alors que des réunions de rencontre se font avec les cadres dirigeants de l'établissement.

Les nouveaux arrivants peuvent se procurer notre pochette « Points de repères » dans les présentoirs du hall du bâtiment Genève ou auprès de nos représentants et nous contacter en écrivant à las.rungis-toulouse@supper.org

Nos locaux syndicaux de Rungis se situent au 22 du bâtiment Strasbourg - 4^e étage.

