



EDITO : L'EGALITE PROFESSIONNELLE : L'ARLESIENNE ?



On en parle toujours,
on ne la voit jamais.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera-t-elle un jour une réalité ? Les plans d'action se succèdent depuis de nombreuses années sans susciter un grand intérêt. Les prochains plans d'action qui s'appliqueront dans l'ensemble des établissements de LAS (2019-2020-2021) ont été négociés à un train de « sénateur » qui a duré une année.

Dans le Rapport annuel de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (RSC) réalisé par la Direction (vous pouvez également vous référer à notre fiche D7 de la pochette «Points de Repères» SUPPer), nous constatons, sur Rungis-Toulouse, que **10 années de plans d'action conduisent aujourd'hui à un triste résultat** : une baisse de la proportion de femmes dans l'effectif total. Un invariant, la faiblesse de la représentation des femmes cadres dans les catégoriques IIIA - IIIB et IIIC (où elles ne sont que 15,8 %). Autre point saillant, les femmes sont moins bien « promues et augmentées » que les hommes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste encore à conquérir.

EGALITE : L'INDEX ou le MAJEUR ?

Pour la 1^{ère} fois en France, un index égalité hommes-femmes a été publié au 1er mars, effectué dans les entreprises de plus de 1.000 salariés. Composé de 5 indicateurs, l'indicateur pour Thalès LAS fr s'établit à 84/100 avec un « 0 » pointé pour le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Sans établir explicitement les inégalités de rémunération, l'évaluation de cet index est réalisé par la Direction sans aucune transparence.

Il est bon de savoir que le dernier rapport Egalité Rungis-Toulouse montre clairement un écart moyen total de 18 % favorables aux hommes, ceux-ci étant mieux rémunérés dans toutes les catégories.

POLITIQUE SALARIALE 2019 : 0,1 % pour l'EGALITE

Comme chaque année, un budget calculé sur 0,1 % de la masse salariale est dédié aux actions en faveur de la promotion des femmes soit un montant annuel d'environ 390 k€ à utiliser sur l'ensemble de LAS. Pour Rungis-Toulouse, en 2018, 23 femmes en ont pu en bénéficier dont 18 Ing et C.

Les mesures 2019 seront appliquées à partir de la paye de juin (début juillet) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

La note de cadrage Groupe prévoit que la commission centrale Egalité de chaque société du Groupe devra être réunie auparavant pour analyser, sur la base du bilan 2018, les mesures correctives et/ou actions à mettre en œuvre.



EAA 2019 : OBJECTIFS INDIVIDUELS / COLLECTIFS

Avant de fixer à chaque salarié ses objectifs individuels, les différents responsables doivent présenter préalablement aux équipes les objectifs collectifs qui seront retenus pour l'année. Cette présentation peut être orale ou écrite.

Attention : L'évaluation et la fixation d'objectifs font l'objet d'entretien séparés.



Contestation EAA : Si vous considérez que le déroulement de votre EAA n'a pas été fait dans des conditions qui n'auraient pas permis un véritable échange, vous avez la possibilité de contester votre évaluation.

Pour plus d'info, contactez vos représentants SUPPer.

PROCHAINES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le calendrier a été officialisé : les élections sur Rungis-Toulouse auront lieu le **jeudi 26 septembre 2019**. Les élections dans l'ensemble des établissements de LAS auront lieu entre le 19 et le 26 septembre.

Ces élections sont organisées du fait de la mise en œuvre de la loi travail qui a supprimé les instances «délégues du personnel», «comité d'établissement» et «CHSCT» pour créer le «CSE» - **Comité Social et Economique** - qui va regrouper toutes les instances qui disparaissent.

Les négociations sur les protocoles préélectorales vont commencer prochainement.

La Direction souhaite mettre en œuvre le vote électronique mais aucun accord n'a encore été trouvé pour en définir les modalités.

❖ Coin des DP

Vos questions de Mars

(recueillies par les élus SUPPer)

- **Validation des demandes de congés** : un salarié est-il en faute s'il part en congés sans la validation de la hiérarchie ?
- **Groupes d'expression QVT** : Rappel de la procédure de mise en œuvre et sur quelle imputation?
- **Augmentation des surfaces de Rungis sur le Strasbourg** : Quelles sont les conséquences de l'augmentation des effectifs sur les besoins en stationnement, restaurant d'entreprise, sur les moyens en wifi. Quel est le résultat du diagnostic amiante.
- **Nouveau dispositif tri des déchets** : Pas de changement de la signalétique ; pas de localisation des distributeurs de sachets kraft ; Pourquoi les boîtes vertes sont-elles toujours en service ?
- **Qui est le référent concernant le harcèlement sexuel** (obligation au 1^{er} janvier 2019) ?
- **Changement des fauteuils préconisé par le médecin du travail** : combien de fauteuils ont été changés ? Y a-t-il eu des refus ?

INFOS DP Février

- **Prime Macron** : Pour la Direction, la prime variable doit être intégrée pour le calcul du seuil de 44.000 €.
- La **revalorisation des plafonds PERCO et Médailles du travail** ont fait l'objet d'un flash.
- Le **règlement intérieur** de l'établissement n'autorise pas la prise de repas sur le poste de travail.

➔ Vous pouvez consulter l'ensemble des réponses apportées par la Direction à nos questions sur l'intranet.

EXTENSION DES SURFACES : SIGNAL D'ALARME

Antenne Toulouse : T5 SUD

Quatre réunions de CHSCT ont été organisées sur le sujet. SUPPer a toujours émis des réserves sur cette extension dans un bâtiment de sinistre mémoire que nos collègues d'ATM avaient été contraints d'évacuer en 2013 suite à des émanations de gaz.

Les membres du CHSCT, lors de la dernière réunion du 4 février 2019, sur le site de Toulouse ont pu faire le constat du **mécontentement des salariés sur leurs conditions de travail** qui concernent la mauvaise isolation sonore et thermique (exposition au soleil, hausse de températures, climatisation bruyante), la sécheresse oculaire qui demande la mesure du niveau d'hygrométrie, des couloirs étroits, un environnement extérieur désagréable (machines de refroidissement, conteneurs autour du bâtiment,...).

SUPPer a sollicité, dans une correspondance à la direction, une rencontre afin que des solutions soient trouvées à l'image de la mise en place, en 2013 pour le bâtiment ONYX, **des groupes d'expression composés des salariés concernés et que des actions soient menées par tous les acteurs de la prévention** : Direction, CHSCT, Service de Santé au Travail ainsi que les salariés. La direction n'a pas répondu à notre correspondance, mais annonce lors du CHSCT extraordinaire du 11 février 2019 :

- . La mise en place d'un groupe d'expression composé de 4 salariés chargés de collecter toutes les demandes des salariés concernés par l'aménagement.
- . La mise en place d'une commission de suivi composé de représentants de la direction, du CHSCT et du Service de Santé au Travail.



SITE DE RUNGIS : Bâtiments Strasbourg et Genève

Après avoir déserté le bâtiment Strasbourg, fait descendre les locaux syndicaux, la Direction prévoit d'investir le bâtiment Strasbourg en occupant en totalité les 2^e et 3^e étages.

L'activité AOW prévoit un accroissement de l'effectif de 100 personnes à fin 2019. Occupant tout le 3^e étage du Genève, il pousse FCS à déménager vers le Strasbourg qui voit également son effectif augmenté de 5 personnes. Les autres activités comme le Commerce et la Finance prévoient un accroissement de l'effectif actuel de 25 personnes.

Ces projets d'aménagement sont actuellement discutés en CHSCT mais, outre les problèmes liés à l'aménagement des postes de travail, se posent déjà des questions sur :

- La capacité d'accueil du restaurant d'entreprise
- Le nombre de places de parking.

Si vous êtes concernés par ces déménagement et que vous éprouvez des difficultés, contactez vos représentant SUPPer.

Commission Restauration d'Entreprise

La commission restauration se réunit une fois par mois entre les membres de Sodexho, les membres syndicaux, 1 membre du CHSCT et la direction. Lors de cette commission, Sodexho prépare un bilan qualitatif et quantitatif d'activité, présente les prochaines animations. **Il est très important que chaque salarié puisse indiquer sur le cahier de doléances les éventuels problèmes rencontrés.** Ce cahier de doléances sert de support à la Commission RE et permet de corriger les dysfonctionnements rencontrés.

Pour mémoire, une révision de prix est mise en place chaque année au mois de Juin. Pour info : Prix moyen du repas en Janvier 2019 = 4,37 € TTC / vs Janvier 2018 = 4,39 € TTC.

Dates des prochaines commissions : Jeudi 28 Mars, Jeudi 18 Avril, Mardi 21 Mai, Mercredi 19 Juin, Jeudi 18 Juillet.

Quelques chiffres pour Janvier 2019 :

Fréquentation Self	Fréquentation Cafétéria	Fréquentation Bread & Co
11.731 couverts	8.164 passages	1.953 couverts
soit 533 par jour	soit 371 par jour	soit 89 par jour
(pour 567 en 2018)	(pour 370 en 2018)	

LE CUISINIER

