



EDITO : ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 26 SEPTEMBRE PROCHAIN : l'occasion de s'exprimer dans les établissements de Thales LAS France

Le Comité Social Economique issu des lois Macron va être instauré dans notre établissement fin septembre. Les instances CE - DP et CHSCT seront donc regroupées dans une seule instance : le CSE. Et c'est donc sur ce seul vote sur les titulaires du CSE que le poids des organisations syndicales seront mesurées pour définir la représentativité syndicale. Un syndicat doit obtenir au moins 10 % des voix pour être représentatif dans l'établissement ou l'entreprise.

C'est l'occasion pour tout(e) salarié(e) de s'investir dans le dialogue social et de pouvoir représenter et être le porte-parole de ses collègues. C'est une expérience humaine et enrichissante.

Vous le savez, la loi oblige désormais à la parité et c'est donc aussi l'opportunité pour les femmes de s'affirmer et s'investir avec leurs collègues hommes dans la représentation syndicale.

Le syndicat SUPPER est ouvert à toute candidature, que vous soyez syndiqué-e ou sympathisant-e. Si vous souhaitez vous investir dans le social et avoir de plus amples informations, nos fiches « Points de repères » pourront vous éclairer sur le rôle que vous pourriez jouer dans l'établissement ou la société. Contactez nos représentants.

Par la volonté de la Direction et de deux organisations syndicales, le vote électronique sera effectif dans l'établissement.

Pourquoi pas vous



Les candidatures aux élections

Il y a deux collèges électoraux sur l'établissement de Rungis / Toulouse :

- Un collège « Mensuels » qui sera composé de 2 titulaires et 2 suppléant-es,
- Un collège « Ingénieurs et Cadres » qui sera composé de 16 titulaires et 16 suppléant-es.

Sauf à faire 100 % des voix, tous les candidats de chaque liste syndicale ne seront pas élus : elles sont donc composées de candidats éligibles (les têtes de listes) et de candidatures dites de « soutien ».

→ Si vous êtes élu-e, l'accord sur le Droit Syndical dans THALES prévoit un entretien de prise de mandat avec le n+1 afin d'adapter la charge de travail tout en ne retirant pas d'intérêt au travail par lui-même.

Etre candidat(e) pour quoi faire ?

- o Etre acteur et faire entendre sa voix ;
- o S'investir dans les activités sociales pour un CSE actif et innovant ;
- o Etre à l'écoute des salariés, les défendre et les informer de leurs droits ;
- o Défendre la santé et la sécurité au travail ;
- o Faire des propositions pour un dialogue social constructif ;
- o Donner son avis lors des consultations et négociations ;
- o Etre soutenu par des militants expérimentés et des experts juridiques ;
- o Représenter le syndicat indépendant des partis politiques, des religions et de la Direction.

ACTIVITES SOCIALES DU CSE : il faut délier les cordons de la bourse !

La négociation sur l'harmonisation des ressources de nos ex-CE pour les Activités Socio-Culturelles et sportives (ASC) a commencé.

→ La disparité des différents % de calcul des subventions sociales rend très complexe le contexte de négociation. Le taux moyen actuel au niveau de LAS et soumis à la négociations est de 1,63 % de la masse salariale. Les taux varient de 1,08 à 2,1 % selon les sites.

La règle appliquée qui était appliquée dans l'ex-TR6 est la péréquation en fonction de l'effectif à savoir que le % s'appliquait au niveau société avec le calcul du montant moyen par salarié, montant distribué ensuite dans chaque établissement selon l'effectif. C'est le principe de la solidarité au niveau de la société entre plus hauts salaires (Rungis) et plus bas (sites de production). La loi permet également que la masse salariale de chaque établissement soit la base de calcul.



Que revendique SUPPER ?

Les subventions attribuées à nos CE et bientôt CSE sont du salaire indirect pour les salariés. C'est pour cette raison que nos représentants ont toujours revendiqué, lors des NAO (négociations salariales annuelles), une augmentation du taux de subvention.

Cette année, les NAO ont été très en deçà des attentes des salariés de LAS et l'harmonisation des moyens des futurs CSE doit en tenir compte.

Si le taux de 2,1 % était possible à Elancourt, pourquoi ne le serait-il pas dans LAS ?

→ Ce serait pouvoir permettre à tous les salariés de LAS de bénéficier d'activités socio-culturelles et sportives de qualité.

❖ Coin des DP

Vos questions de Mai

(recueillies par les élus SUPPer)

- **Evaluation annuelle** : Le n+1 est le seul à déterminer le % d'atteinte des objectifs.
- **Formation** : Toute demande est à discuter avec le n+1. Ensuite des arbitrages sont faits.
- Les salariés recrutés pour le **Digital Aviation Secteur** sont rattachés à Rungis. De ce fait, ce sont les dispositions sur le temps de travail de Rungis qui sont appliquées.
- Suite à la **mise en place de l'ERP**, la saisie du temps de travail effectif continuera à s'effectuer dans Gtemp.
- **Assistante sociale Toulouse** : c'est l'assistante sociale de Rungis qui est en charge du personnel de Toulouse.
- **Copernic2** : une communication a été faite.
- **Signalétique des services** : Le service communication transmet à Vinci les intitulés.

❖ Projets en cours

- **Réorganisation domaine ATM : la fuite des cerveaux ?**

Nous apprenons que les experts reconnus qui ont fait ATM quittent LAS et seront remplacés par ces compétences extérieures. Un CE extra est prévu mi-juin mais rien en CCE alors que le domaine ATM est structurant pour l'entreprise. A suivre ...

- **Aménagement des espaces de travail au Genève**

Pour répondre à l'arrivée de nouveaux salariés, dans le cadre de la réorganisation ATM et pour répondre au besoin de nouveaux modes de travail, une pré-étude est en cours et la Direction assure qu'aucune décision n'est prise.

- **Déménagements vers le Strasbourg**

Les travaux sont toujours en cours et provoquent des incidents ponctuels dans le bâtiment (réseau, téléphone, électricité). La fin des travaux est toujours prévue fin juin.

Les congés d'été approchent : éteignez les portables et bonnes vacances !



Un BILAN SOCIAL 2018 INSTRUCTIF

Chaque année, un bilan comparatif sur les trois dernières années est présenté aux élu-e-s du CE. Ce bilan est un instrument de mesure du domaine social de l'entreprise. Il permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'évolution de l'établissement. Nous y avons relevé quelques éléments qui interpellent.

Effectif moyen mensuel : l'effectif administratif est passé de 147 en 2016 à 89 en 2018 alors que celui des Ing et C passait de 996 à 1.139. Le travail administratif est transféré vers les ing et cadres augmentant ainsi leur charge de travail et l'utilisation de plus en plus souvent de leur PC mobility au domicile.

Salariés temporaires : le nombre moyen mensuel passe de 15,32 en 2016 à 19,4 en 2017 et 53,87 en 2018.

Total des entrées : 206 en 2016, 198 en 2017 et 200 en 2018. Alors qu'un plan de recrutement important devait être mis en œuvre, ce nombre est stable.

Total des départs : 155 en 2016, 131 en 2017, 156 en 2018.

Absentéisme : Le nombre des arrêts de plus de 3 mois est en forte hausse dans toutes les catégories.

Accidents du travail / trajet : le **taux de fréquence** a considérablement augmenté en 2018. Il était de 1,02 en 2017, il est de 5,21 en 2018.

Le **taux de gravité** augmente aussi et passe de 0,03 en 2017 à 0,08 en 2018 ce qui va entraîner une augmentation du taux de cotisation sécurité sociale pour l'établissement en 2019.

Rémunération : La rémunération moyenne mensuelle n'augmente que chez les Ing et Cadres. Le rapport entre la rémunération moyenne des Ing et Cadres et celle des mensuels passe de 1,61 en 2016 à 1,63 en 2017 et 1,69 en 2018.

➔ **Les écarts de salaires sont de plus en plus importants entre les catégories.**

Formation professionnelle continue : alors que les effectifs augmentent, le montant consacré à la formation est en réduction en 2018.

Commentaires SUPPer : La santé au travail est un de nos thèmes revendications pour une meilleure qualité de vie au travail. **La Direction et les organisations syndicales doivent agir ensemble pour une véritable prise en compte de la situation.** Les arrêts maladie dus aux conditions de travail (burn out, harcèlement, ...) doivent être déclarés à la médecine du travail pour que nous puissions agir sur les causes.

Concernant les rémunérations, nous demandons que les NAO 2020 soient l'occasion d'inverser la situation et que les mensuels soient mieux rémunérés.

Réunion CHSCT Extraordinaire : On veut du concret !

Les conditions de travail au bâtiment Genève de Rungis se détériore. Des actions ont été demandées.

- Fortes chaleurs : Le passage en mode « été » a été avancé.
- Maintenance des toilettes et des canalisations : un curage des eaux usées sera fait d'ici fin juin. De plus en plus de rats et de souris dans le bâtiment.
- Gestion de site : Des indicateurs de suivi doivent être mis en place.
- COPERNIC2 : les missions de la personne chargée du management seront communiquées aux salariés.
- Point d'avancement des demandes avec le propriétaire du Genève et du Strasbourg : Toujours pas de mesures pour l'accueil de personnes en chaise roulante.

NEGOCIATIONS LAS Fr : Elles peuvent continuer !

1/ L'accord de transition permettant de donner des moyens supplémentaires aux représentants syndicaux pour négocier l'harmonisation des statuts après la fusion LAS France a pris fin le 30 avril.

La fin de cet accord de transition a pris la Direction de court sur le calendrier qu'elle avait fixé elle-même. Un nouvel accord a dû être signé « en catastrophe » pour que les négociations d'harmonisation des statuts puissent continuer. Prochaine étape : fin décembre 2019.

2/ Accord sur la représentation du personnel dans le cadre du CSE et CSEC

L'accord a été signé le 24 mai sans celle de notre syndicat SUPPer. Il complète les mesures incluses dans l'accord Groupe sur le même sujet et notamment la composition du CSEC (qui remplace le comité central d'entreprise de LAS), les moyens des commissions locales et centrales (Formation, Logement) et les moyens des représentants de proximité.

Les sections syndicales SUPPer LAS ont décidé de ne pas signer cet accord.