



EDITO : FLEX OFFICE ET NEC MERGITUR

Le flex office (espaces de travail sans bureau attribué) se développe dans les entreprises. Dans ce mouvement général, le groupe THALES a déjà injecté des millions dans la création de « flex-office ». Aujourd'hui, notre Direction envisage d'investir dans la rénovation du bâtiment Genève. Mais quel est le but réellement suivi ?

Les enquêtes menées par le syndicat SUPPer sur la qualité de vie au travail (QVT) montrent que le nomadisme est loin de faire l'unanimité chez les salariés, qui supportent mal la perte de leur "coin à eux" et cette tendance se confirme au niveau national où de nombreuses recherches montrent que « le fait de pouvoir territorialiser l'espace de travail (coller des photos des enfants sur un mur ou un bureau par exemple...) est très important dans le sentiment d'appartenance organisationnelle, et donc pour la motivation. Or, avec des bureaux dépersonnalisés, où l'on ne peut pas laisser ses effets personnels, c'est tout le contraire qui se produit ».



LE FLEX OFFICE pour l'entreprise a des avantages.

Combiné au télétravail, il permet de faire des économies d'espace. Pour les salariés, c'est aussi l'occasion de travailler de chez eux, afin de ne plus perdre de temps dans les transports. Mais le gros problème, « c'est l'absence d'appropriation de l'espace par les salariés" et la perte du collectif du travail.... »

Est-ce l'effet du hasard que ces projets d'aménagements sont menés dans le même temps que de profondes réorganisations ?

LE FLEX OFFICE et la génération SBF (Sans Bureau Fixe).

Les phantasmes de la digitalisation, la révolution ATM, l'intégration de GEMALTO et le flex office, seraient des éléments qui viseraient paradoxalement à se fabriquer une image d'une petite entreprise dynamique qui ne connaît pas la crise, en un mot une Sart up car, pour la génération Z (étudiant.e ou diplômé.e), les grandes entreprises ne font plus rêver !

Interrogés sur leurs préférences en matière d'aménagement de bureau à la sortie de l'école (enquête ESSEC Business School), les étudiants se montrent particulièrement conservateurs sur leur futur espace de travail. Ce qui les attireraient le plus ? Le bon vieux bureau fermé individuel pour 26%. Ils ne sont que 8% à se projeter dans un flex-office et à peine 3% à vouloir investir un espace de coworking. 83% d'entre eux insistent sur l'importance d'avoir un bureau attribué. Et il ne s'agit pas là d'une question de méconnaissance de ces lieux car 50% des sondés ont connu une expérience en flex-office au cours de stages !

Ode pour un CHSCT agonisant

C'est un CHSCT sans Calcium
chanté par un pauvre homme
qui a mauvaise mine
c'est un CHSCT sans Calcium
une instance à la gomme
qui manque de vitamines
c'est une instance à virus
une instance sans tonus
elle est épouvantable
c'est une instance pas dans l'vent
qui a besoin d'fortifiant
tellement qu'elle est déplorable.



Voilà ce que les organisations encore majoritaires ont fait de notre CHSCT de Rungis/Toulouse en 3 ans de mandatures.

Aujourd'hui ils font des reproches à la Direction dans une lettre ouverte, que SUPPer n'a pas signée, selon eux notre Direction ne respecterait pas les prérogatives du CHSCT.

Mais de qui se moque t'on ?

Durant ces trois années, ces élus sans aucune expérience CHSCT ont refusé de suivre une formation, le secrétaire ne fait plus les Procès Verbaux des réunions depuis 2017, privant ainsi les salariés des débats. Ces même élus ont systématiquement refusé toutes les demandes d'expertises proposées par SUPPer, notamment sur les risques psychosociaux et la mise en place de l'ERP.

Et maintenant, ils viennent incriminer une direction, qui plus est récemment désignée, alors qu'ils ont les prérogatives pour agir en toute indépendance, sans accord préalable !

En cette période électorale Il ne faudrait pas prendre les salariés pour des nigauds et leur faire prendre les vessies pour des lanternes.

❖ INFOS

▪ Mesure du Temps de Travail:

Depuis mai 2019, les salariés sont amenés à imputer des UO (Unité d'Œuvre) par « journée standard » dans l'outil CATS convivial et intuitif de SAP.

En juin, pour garder le plaisir de saisir vos heures, GTEMPS a été rouvert. GTEMPS, a été mis en place en 1999 pour le contrôle auto-déclaratif et obligatoire du temps de travail, suite à l'accord sur la réduction du temps de travail. Vous allez enfin pouvoir « vous lâcher » dans GTEMPS et y entrer vos heures effectives de travail (fini les 8,1 heures par jour encouragées par la direction). Il restera au personnel d'ATM à saisir ses heures dans CAPITAL...



SUPPer 1^{er} syndicat à DMS Elancourt.

Les salariés renouvèlent leur confiance au syndicat SUPPer qui reste le 1^{er} syndicat sur le site d'Elancourt avec 40 % des suffrages exprimés.

Au niveau de la société DMS, SUPPer est à 14 % de représentativité.

Une nouvelle section SUPPer crée dans la société TAV.

Cette année pour la première fois, SUPPer a présenté une liste à Toulouse. Avec un élu au CSE, ce premier résultat a été reçu avec bonne humeur et comme un signe encourageant pour l'avenir.

Validation des comptes 2018 du CE

L'expert comptable a présenté en CE, l'état des comptes du CE. Cependant, nos remarques ont surtout porté sur la construction budgétaire et les écarts réalisés importants sur plusieurs postes du budget.

Les comptes du CE se présentent en deux parties :

- Le budget de fonctionnement du CE,
- Le budget des activités socio-culturelles et sportives.

Les écarts portent sur le budget de fonctionnement construit à « l'équilibre » et qui se solde par un écart positif concernant des dépenses importantes concernant les projets informatiques et internet.

Concernant le budget des ASC construit avec un large déficit (- 63 K€), il se solde avec un déficit réduit de plus de la moitié (- 28,4 M€) qui s'explique essentiellement par un montant de subvention versé par la Direction plus important que prévu.

→ Il faut croire que les élus n'avaient pas intégré l'augmentation de l'effectif notamment sur Toulouse. Nous constatons également une diminution des charges de personnel sans explications.

Nous avons remarqué que les budgets Culture et Plein Air sont réalisés à 87 % (diminution des postes Musées, Théâtre et spectacles) pour l'un et 78 % pour l'autre (toutes les activités sauf les bons kiloutou et Drones) tandis que celui du Social est en dépassement de 5 %.

Sans explications concrètes des élus CE en réunion, SUPPer s'est abstenu sur l'approbation des comptes dont nous ne contestons pas l'exactitude.



Egalité professionnelle Femme/homme: Rapport de situation comparée (RSC) 2018 Rungis / Toulouse

Effectif : Si nous avons pu constater une amélioration sur la composition de l'effectif avec une augmentation de la proportion du nombre de femmes tant dans l'effectif global (de 28,1% à 28,8 %) que dans celui des ingénieurs et cadres (de 23,1 % à 24 %), nous n'avons toujours pas rattrapé le niveau de 2015 (Global = 29,4 % et IC = 24,1 %).

Certes le nombre de femmes stagiaires, apprentis et autres alternant est supérieur à celui des hommes, mais nous n'avons pas les informations sur les recrutements éventuellement faits.

Salaires : les statistiques communiquées ne nous permettent plus de mesurer l'évolution de la rémunération globale intégrant la rémunération variable.

La Direction ne communique plus depuis 2016 le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Pour mémoire en 2016 il y avait une seule femme.

Formation : Le nombre d'heures par stage est inférieur pour les femmes (22h) que pour les hommes (24,7 h). Aucune formation qualifiante pour les femmes.

Les plans d'action triennaux :

La Direction ne nous a pas transmis le bilan du dernier avenant triennal sur les plans d'action portant sur les années 2015-2016-2017 et donc 2018. Seul le rapport

En commission, nous avons rappelé qu'il est essentiel que les plans d'action du dernier avenant triennal aient des objectifs chiffrés qui permettront, en partant de la situation à fin 2018, de définir où nous devrions parvenir fin 2021.

→ Suite à la signature du dernier accord Egalité LAS, nous avons pu désigner un membre dans la commission de Rungis / Toulouse. C'est Sonia Liva qui représente SUPPer dans la commission.