



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Mécontentements de rentrée

TSA, le 27/08/2015

SUPPer est adhérent à



www.supper.org

Alors que la plupart des salariés reviennent de congés, plusieurs sujets de mécontentements apparaissent. SUPPer s'en fait l'écho et interpelle la direction.

Politique Voyages professionnels

Le groupe THALES a décidé de mettre en œuvre des mesures fortes afin de réduire les dépenses de billetterie aérienne, avec un objectif de réduction de -30% par rapport aux dépenses 2014. Afin de tenir ces engagements, THALES a mandaté l'agence de voyages CWT sur la pratique d'un politique tarifaire, dite "Best Buy". Dans le cadre de cette politique, CWT **ne propose plus qu'un seul vol** depuis la mi-Juillet, ce vol étant **au meilleur tarif disponible** au moment de la réservation. Les autres vols seront déclarés "non conformes", mais restent accessibles.

Ce qu'il faut savoir, c'est que les billets au meilleur tarif sont :

- modifiables avant le départ au tarif de 200 €,
- non modifiables après le départ,
- non remboursables,
- pas nécessairement en vol direct (Paris-Bordeaux en 4h avec changement à Lyon !!),
- perdus en cas d'annulation de la mission, ou d'avion raté,

De plus le meilleur tarif correspond aux heures creuses. Cette politique va conduire les personnes se déplaçant pour une réunion tôt le matin, à partir la veille, et prendre un repas et une nuit à l'hôtel. Quid des économies et de l'organisation de sa vie privée ?

Pour les vols de retours, en fin de mission, il est difficile de décider à l'avance son heure de vol. Faut-il prendre toujours le dernier vol de la journée et passer des heures en salle d'attente des aéroports pour que Thales fasse des économies ? Ou écourter sa réunion pour ne pas rater le vol choisi ?

Pour avoir le meilleur tarif, c'est le salarié qui doit prendre des risques sur ses horaires ou bien prendre une marge sur son temps personnel ! Des économies, oui, mais pas sur le dos des salariés !

SUPPer vous invite à consulter sur son site Internet www.supper.org l'accord groupe de 1989 qui définit toujours les conditions de nos déplacements professionnels : "Convention de Déplacements".

Transmission de connaissances et avenir des activités transverses.

De nombreux collègues arrivent à la fin de leur carrière professionnelle et sont pour la plupart heureux de ce changement de vie bien mérité. D'autres choisissent de quitter la société pour convenance personnelle.

Cependant ils laissent derrière eux des collaborateurs, qui en tant que collègues de service ou utilisateurs de leurs services, s'inquiètent du devenir des prestations qu'ils fournissent actuellement, essentiellement pour des activités transverses utiles à tout le monde (atelier mécanique/collage/contrôle, expédition, magasin....).

La plupart de ces services ont déjà atteint une taille critique et le personnel restant s'inquiète pour son avenir.

Les utilisateurs, eux, s'inquiètent de la perte de ces connaissances très spécifiques à notre entreprise alors que d'importants marchés exports sont à honorer. Le temps de transmettre ce savoir est insuffisant, alors même que ces personnes ont informé leur hiérarchie longtemps à l'avance et que quelques mois avant leur départ la relève n'est toujours pas là.

A l'heure où des salariés de CSS doivent se positionner concernant le transfert de leur poste, il sera aussi important d'anticiper la passation de leur savoir au cas où ils décideraient de ne pas suivre.

Prime Rafale

La direction de TSA a proposé un texte sur ses engagements, indiquant qu'elle conditionne le versement d'une "prime" à l'obtention d'un 3^{ème} contrat Rafale export. Elle a annoncé une réunion pour le 1er septembre, mais d'ores et déjà deux syndicats auraient signé ce texte (CFTC et CFE/CGC)

SUPPer signera à condition que le montant de la prime "Rafale" comprenne les contrats Rafale Egypte et Qatar déjà obtenus. Le 1^{er} Rafale export devait se traduire par le versement de 750 € par salarié. La logique voudrait qu'au 3^{ème} contrat la prime soit égale à au moins 3 fois 750 €.

Et si réunion du 1^{er} septembre il y a, SUPPer entend que le texte soumis à signature intègre cette notion et que la direction précise le montant de la prime qu'elle entend promettre. A suivre...

Les nouvelles formes de Restauration sur Nungesser

Les membres du bureau du CE, de la commission Restaurant et les membres du CHS-CT ont été invités à l'inauguration du Restaurant, mardi 24/08, suite aux travaux de cet été, qui ont été financés en partie par SCORE et donc que les salariés vont payer à travers leurs repas - la quote-part direction (4,81€ par repas) ne bouge pas.

L'entretien et la rénovation des installations sont de la responsabilité de la direction. Pour le restaurant, elle a trouvé le moyen de s'exonérer de cette charge et de la transférer sur un tiers, qui se rattrapera sur les salariés. La direction a renouvelé le contrat de SCORE pour 7 ans avec une clause qui l'indemniserait de ses investissements dans les travaux, en cas de rupture prématurée.

Les élus SUPPer ont boycotté l'inauguration, d'une part parce que le CHS-CT a formulé un avis négatif sur ce sujet, d'autre part parce que les élus du CE n'ont pas été associés à ce projet, mais simplement informés après l'engagement des travaux et le renouvellement pour plusieurs années du prestataire, sans pouvoir formuler un avis.

Les nouveaux tarifs des prestations, qui ont été communiqués à la commission restaurant fin juin sont en très forte augmentation. Et l'augmentation réelle est encore plus forte car à l'usage nous observons une diminution des portions, particulièrement importante sur les sandwiches. Certes il y a eu une augmentation de TVA au 1er janvier dernier, mais elle est passée presque inaperçue et elle est sans rapport avec les augmentations que nous découvrons actuellement.

De plus, l'ouverture d'une restauration en libre-service pendant les heures de travail, nous paraît un risque quant au respect de la pause déjeuner et de l'interdiction de déjeuner sur le poste de travail. Par ailleurs, ce mode de restauration, tout comme celui proposé par le nouveau snack ne nous semble pas aller dans le sens d'une meilleure nutrition qui était un des axes de la QVT mise en avant au mois de juin !

Ces nouveaux modes de restauration sont très en vogue aujourd'hui et peuvent correspondre à l'attente de salariés pressés...pour faire du sport pendant la pause...ou par les impératifs de leur travail !

Dans ces conditions, nous n'avons aucune raison de nous réjouir de ces évolutions et de fêter leur inauguration.