

Quelles sont les négos en cours ?

Du fait de la fusion en une seule entreprise des ex-sociétés TSA, TUS et TMI, des négociations ont lieu depuis le début de l'année avec pour objectif d'harmoniser les statuts, les droits, de définir des règles communes. Les sujets en cours de discussion vont déterminer les droits et devoirs des salariés pour les années à venir.

Il y a des négociations au niveau de l'entreprise DMS pour lesquelles SUPPer fait des comptes rendus réguliers, au rythme des négociations, pour associer les salariés à ce processus.

Il y a aussi des négociations au niveau du Groupe, dites centrales, avec CGT, CFDT, CGC et CFTC qui se passent dans un silence feutré sans retombée au niveau de la base. En sont exclus l'ensemble des salariés non syndiqués ainsi que les organisations syndicales non représentatives au niveau Groupe.

Planning des négociations centrales

Il y a deux types d'accords négociés.

- Des accords Groupe qui s'appliquent à toutes les sociétés, dont DMS, sans possibilité d'en négocier certains aspects au niveau local.
- Des accords-cadres du Groupe qui donnent une trame plus ou moins serrée, dont les conditions d'application sont négociées au niveau de chaque entreprise.

Type d'accord*	Sujet	Date de fin de négociation
Groupe	QVT	signé
Groupe	Conditions de déplacement	Novembre 2018
Groupe	Mobilité de déplacement	Novembre 2018
Accord Cadre	Durée de Travail	Fin décembre 2018

(*) sous réserve

Calendrier pour DMS

- **Accords DMS signés par SUPPer :**
 - o Accord Télétravail
 - o Accord Egalite professionnelle
- **Accord DMS en cours de négociation :**
 - o Avenant triennal d'égalité professionnelle :
 - Il s'agit de déterminer les plans d'actions et les indicateurs associés pour l'égalité professionnelle. SUPPer s'appuie sur les propositions unanimes (toutes organisations syndicales confondues) de la Commission Centrale Egalite Professionnelle.
 - o Accord sur l'Astreinte :
 - SUPPer demande que l'accord soit au moins égal à ce qui se pratique dans les différentes entités et qu'il respecte les obligations légales de l'employeur (délai de prévenance, jours d'astreinte...)
 - En ce qui concerne les primes, pour éviter l'érosion par l'inflation, SUPPer demande à ce qu'elles soient associées à l'évolution du Minimum Garanti (MG)

- **Accord DMS à venir :**
 - o Moyens des Comités d'Etablissement
 - Budget, nombre de salariés détachés, heures allouées aux bénévoles, etc.
 - o Structure de la rémunération
 - Il ne s'agit pas de la négociation salariale mais d'harmoniser les différents statuts (13^{ème} mois, taux du BSO, etc.). Pour SUPPer il s'agit de les harmoniser sur le plus haut.
 - o Durée du travail selon accord cadre du Groupe
 - o Accord sur les nouvelles IRP (Instances Représentatives du Personnel) par établissement et entreprise novembre/décembre 2018
 - o Protocoles d'accord préélectoral : dépend de la date des élections professionnelles en 2019
 - o NAO

Ces négociations à venir risquent d'être difficiles et impactantes pour les salariés. SUPPer défendra les intérêts de tous les salariés en refusant les compromis qui diminueraient les accords et conditions de travail actuels. La cohésion des organisations syndicales va être primordiale

Rappelons qu'un accord peut être signé par 2 organisations syndicales seulement et être valable si ces 2 OS représentent plus de 50% des voix aux dernières élections TSA en tant que société absorbante.

Quoi de neuf à Nungesser ?

COPERNIC II OU LE MOYEN AGE SOCIAL

THALES a délégué à VINCI la prestation de nettoyage qui l'a ensuite déclinée vers la société ISOR selon un cahier des charges qui n'est pas communiqué aux représentants du personnel.

L'objectif de THALES est toujours et encore d'améliorer le résultat financier en diminuant les coûts.

Le personnel du nettoyage ex-DERICHEBOURG a donc été repris par ISOR conformément à leur convention, en principe avec les mêmes conditions de salaire et de statut ... ou presque.

Conséquences sociales :

- La totalité des CDD et intérimaires a été remercié
- 6 salariés CDI sont jugés inaptes aux nouvelles tâches
 - o Pour 3 d'entre eux, il leur est imposé une mobilité géographique. Cela concerne 2 personnes présentant un handicap important reconnu par leur médecin de famille mais pas par leur médecine du travail. Certains se voient proposer des mises à la retraite (avec des retraites inférieures à la moitié du SMIC) car ils ont plus de 62 ans, mais pas leurs trimestres
- Les conséquences, pour ceux qui restent, c'est une augmentation des tâches et une dégradation des conditions de travail.
- Pour tous les salariés du site, ce sont des manques et une dégradation de la QVT si chère à notre direction :
 - o Les poubelles ridicules et la suppression des poubelles de bureau
 - o Le nettoyage de la poussière dans les bureaux n'est plus de la charge du personnel ISOR
 - o Plus d'aspirateur systématique pour les moquettes.
- Tant pis pour ceux qui sont sensibles aux allergènes et aux poussières.
- Cerise sur le gâteau, les salariés d'ISOR ne bénéficient plus de la « participation employeur » au repas du midi à la cantine et paient donc le tarif fort.

Le personnel du ménage fait partie de la communauté du travail d'Elancourt.

Il est une nécessité vitale pour ce personnel que se manifeste la solidarité des salariés de Thales afin d'obtenir que la direction revoie le cahier des charges qu'elle a confié à VINCI.