



Le syndicat de référence en 8 points

1 Les mieux placés pour vous défendre

Les représentants CGT sont formés (formation, journées d'études, congrès) afin d'avoir de solides connaissances des règles juridiques et accords qui protègent tous les salariés. Ils assument les mandats que vous leur confier en étant les élus les plus assidus aux réunions.

2 Le syndicat de tous les salariés

La CGT n'est pas un syndicat catégoriel. Nous représentons toutes les catégories, défendons et œuvrons pour le développement de toutes et tous. Elle mène aussi une activité spécifique avec son organisation dédiée (l'UFICT), tournée vers les Ingénieurs, Cadres et Techniciens.

3 Une force de proposition

Quand un accord est bon, la CGT le signe; quand il est mauvais, elle alerte et le combat en apportant d'autres alternatives qu'elle porte au débat dans les instances et auprès des salariés. L'avis des élus CGT prend toujours en compte les préoccupations des salariés ainsi que l'intérêt de l'entreprise. Nous veillons aussi à l'application loyale des accords Thales.

4 Présents sur tous les terrains

Dans les négociations, dans les instances de représentation du personnel, auprès des salariés lors des mouvements sociaux ou pour résoudre des situations professionnelles conflictuelles, nos élus sont partout actifs. Ils privilégient l'action collective, la meilleure façon de changer durablement les choses. Nous défendons aussi tout salarié qui nous sollicite à titre personnel sur des problématiques de salaire, promotion ou toute sorte de discrimination.

5 Etre aux plus près des salarié(e)s

Une de nos priorités est de créer le lien avec les salariés de l'entreprise en étant sur le terrain avec nos élus et syndiqués dans les différents services, qui sont à l'écoute de vos préoccupations. L'échange et le dialogue se fait à travers nos tracts, débats en heure d'information, site internet TR6 (créé en 2012).

6 Pour valoriser toutes les prérogatives du CE et du CCE

Le Comité Central d'Entreprise n'est pas anodin. Les élus sont consultés sur tous les projets et décisions qui concernent l'organisation de l'entreprise que ce soit tant au niveau économique qu'industriel. Cela passe souvent par des demandes d'expertises avec des restitutions auprès des CE et des salariés, cela vous permet d'avoir un éclairage pour débattre avec vos élus et experts afin d'enrichir votre réflexion.

7 Des élus déterminés

Nos élus n'hésitent pas à monter au créneau sur tous les sujets pertinents même difficiles, par exemple en restant mobilisés avec les salariés tout au long des négociations NAO.

8 Un syndicat cohérent

Son action, ses combats s'inscrivent dans une vision d'ensemble de la société. Pour la CGT, la citoyenneté, la solidarité ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. La CGT milite pour une plus juste répartition des richesses produites au profit des salariés et plus largement, des citoyens.

Des Conditions de travail améliorées

Les difficultés sur nos projets, les réorganisations à répétition, la situation géographique du site favorisent la dégradation des conditions de travail et de transport, ainsi que des heures de travail excessives et intensives. Les élus CGT s'investissent au sein du CHSCT pour résoudre les problèmes quotidiens mais aussi pour sécuriser notre lieu de travail (mise en place des détecteurs de rayonnements dans les zones d'essais). Nous martelons aussi lors des négociations pour améliorer vos conditions de travail (accords Télétravail et Qualité de Vie au Travail). Pour défendre la santé des salariés de Limours, la CGT a alerté en 2012 l'inspectrice du travail qui depuis suit avec vigilance les problématiques abordées par notre CHSCT. Par la commission transport nous avons obtenu un renforcement du réseau de navettes.

Des Salaires reconnaissant les compétences

Des efforts continuels ont été demandés aux équipes depuis plusieurs années. Les salariés se sont imposés des sacrifices souvent au détriment de leur vie familiale. Ces dernières années le mécontentement a grandi et se transforme parfois en découragement, ceci dans toutes les catégories.

Les augmentations de salaire ne sont pas une récompense mais bien une juste rétribution du travail réalisé créant les richesses que vend notre entreprise. Une politique salariale ambitieuse permettra de reconnaître le travail accompli et sera une source de motivation pour les salariés. Nous pouvons faire le constat, que les années où s'est organisé un mouvement revendicatif de grande ampleur, y compris dans l'unité syndicale, nous avons pesé plus dans les négociations et obtenu un budget de politique salariale global bien supérieur. Nous demandons d'ouvrir dès octobre les négociations politiques salariales et nous mettrons en œuvre une démarche de consultation des salariés pour définir les exigences que porteront vos représentants.

Une Organisation du travail partagée

En 2012, la CGT avait refusé de cautionner les « groupes de travail » de notre ancien directeur de SRA qui fonctionnaient sans aucune liberté d'expression. Cet été a débuté le déploiement d'Horizon et nous avons dénoncé dès le début le planning contraint et l'absence de concertation des salariés. Les différents échanges avec les collègues nous confortent sur la nécessité de la part de nos dirigeants à échanger pour adapter cette organisation et donner les moyens à son fonctionnement. Notre demande en CCE lors de la consultation du projet Horizon sur la mise en place d'une commission locale pour remonter les problèmes du terrain au quotidien vient d'être enfin acceptée et prendra effet en octobre. Nous y serons actifs et porterons votre parole afin de trouver des solutions pour que chacun et chacune se sente pleinement impliqué, serein dans cette nouvelle organisation en ligne de produits tout en renforçant la prise en compte des métiers.



Activités du Comité d'Etablissement

Après 2 années durant lesquelles la CGT n'avait plus le secrétariat du CE, chacun a pu constater des changements. Dans la gestion de l'instance CE, nous souhaitons revenir à un fonctionnement dans lequel les élus seront respectés.

Nous souhaitons poursuivre le développement des activités socio-culturelles actuelles en étant à l'écoute des demandes des commissions. Mais aussi en créer de nouvelles avec l'implication des salariés, ce qui est essentiel pour la poursuite de vos activités.

Suite au transfert des salariés de Bagneux et après 6 années de négociation avec le CE de Rungis, initiées par les élus CGT de Limours et de Bagneux/Rungis, la dévolution financière est finalisée. Nous proposons que cette somme soit utilisée pour proposer des activités exceptionnelles ou financer une augmentation des subventions sur les voyages ou vacances.

Le Restaurant Inter Entreprise a fonctionné de façon chaotique pendant les travaux du RIE et à cause d'erreurs de gestion de Sodexho. Nous souhaitons renforcer la commission RIE avec plus de membres pour lui donner plus de poids afin d'améliorer les prestations de restauration.

Défendre l'Emploi et Favoriser le tutorat

La situation de l'emploi est particulièrement dégradée dans notre pays et les jeunes sont les premiers touchés par la précarité et les inégalités. Vous pouvez compter sur nous pour défendre l'emploi stable et durable à TR6. La pyramide des âges sur Limours est inquiétante avec une moyenne de 49 ans et 1/3 des salariés nés entre 1954 et 1959. Dans les grands groupes comme le nôtre, nous devons faire appliquer pleinement les accords « contrat de génération » et « anticipation » pour permettre l'embauche de jeunes (diplômés, apprentis, stagiaires) et assurer une transmission de savoir-faire et de compétences. L'intervention de la CGT en 2012 auprès de la direction de Limours et de TR6, a permis de faire embaucher en CDI 3 salariés (2 ingénieurs et 1 ouvrier), sur 4 qui nous ont sollicité, à l'issue de leur CDD.

**Une équipe dynamique et compétente
pour ensemble se réapproprier notre travail**

**Une force
à vos côtés**