

Captain Sud

*Compte rendu mensuel de vos délégués du personnel SUD
Réunion des Délégués du Personnel de Septembre/Octobre 2012*

Vous trouverez ci-dessous un résumé des questions que vos élu-es SUD ont soumis à la Direction, ainsi que nos commentaires.

QUESTION SUD : A date : où en est-on avec la situation des REM ? Pourquoi certains sont retournés en appel, et pas d'autres ? Y'a-t-il eu des discriminations ?

Réponse de la direction: *Comme tous les mois, nous vous confirmons qu'il n'y a pas de titularisation de salariés en mission.*

Commentaire de Sud: **Faux : il y'a bien eu des titularisations. SUD demande la mise en place de critères objectifs et lisibles, sur lesquelles on peut se baser pour des titularisations dans des conditions plus acceptables par tous, et sans discrimination aucune.**

QUESTION de SUD : A date, quel est le nombre de salariés ayant fait l'objet d'entretiens préalables à licenciement ? Combien de salariés ont été licenciés ? Quelles ont été les autres mesures prises ? Du 1^{er} octobre 2011 au 20 Septembre 2012, mois par mois, Sud demande : par BU, par mission sur le centre de Blagnac : le nombre d'entretiens préalables à licenciement, les statistiques et les chiffres des mesures disciplinaires et des licenciements. Nous précisons, mois par mois. Sud demande une communication complète sur le Turn over à Blagnac, comparé aux autres centres de TPF.

Réponse de la direction: *Ces statistiques sont consolidées au global centre et pas par BU.*

Commentaire de SUD : **Avec des licenciement à la pelle (11 victimes rien que pour Septembre, 12 pour octobre), on se demande encore si le centre de Blagnac n'est pas victime d'un PSE déguisé. Ces chiffres témoignent de l'échec du management TP, et son incapacité à fidéliser ses salariés.**

QUESTION SUD : De plus en plus de salariés n'ont plus comme projet professionnel, que de se faire licencier. Sud demande que des efforts soient faits pour que chaque salarié ait envie de garder son travail et de vivre dignement et sereinement, des fruits de l'effort consenti. Pensez-vous recenser ces salariés, aller à leur rencontre, les écouter, connaître les raisons de ce désenchantement, pour y apporter des solutions adaptées, et durables ? Etes-vous vraiment fiers, de voir tant de départs, tant de licenciements, tant de projet de licenciement ?

Réponse de la direction: *La dernière partie de la question étant particulièrement indécente nous n'y répondrons pas. Il est évident que chaque salarié qui fait des fautes pour se faire licencier est écouté et entendu.*

Commentaire de SUD: **C'est une fuite en avant. L'indécence commence par l'incapacité, le manque de volonté, et l'incompétence à mettre en place des conditions de travail dignes d'une entreprise qui se réclame leader. Le masque est tombé, ceux qui le portaient, encore plus bas.**

QUESTION SUD: Quels sont les projets imminents, et à venir, sur le centre de Blagnac ?

Réponse de la direction : Rien n'est signé à date. Nos actions commerciales nous portent vers : développement du compte Coliposte, proposition commerciale pour Novartis, action de « séduction » pour Bouygues, GRDF, et Numéricâble pour démontrer nos compétences ventes au-delà du pilote de l'été. Mais, aucune nouvelle signature de compte.

Commentaire de SUD: Des projets pour enrichir ses actionnaires, TP en a ; des projets pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés, ça ne fait pas partie de leur plan. Sud estime que leurs profits ne valent pas mieux que nos vies et notre santé. Sud demande plus de respect pour les salariés, moins d'indécence.

QUESTION SUD: Où en êtes-vous, avec vos engagements pour améliorer les conditions de luminosité et de bruit, nuisibles à la santé des salariés ?

Réponse de la direction : L'intervention d'Eiffage a été réalisée, elle va être couplée avec une nouvelle mesure de lumière. Les mesures dans les casques se font le 3 octobre 2012 et l'intervention de l'APAVE pour la mesure du bruit se fait en S48.

Commentaire de SUD : Du vent ! Que du vent ! Depuis le mois d'avril 2012, Sud a déposé une alerte pour dénoncer le risque et la dégradation des conditions de travail sur le site. Malgré les déclarations d'intention, nous notons de plus en plus de problèmes de santé liés aux conditions de luminosité, au choc acoustique, au bruit ambiant, aux conditions thermiques et à la température. Nos vies valent plus que leur prod !!!

QUESTION SUD : Quelles sont les différentes commissions de suivi, de réflexion, et autres, en cours sur le site de Blagnac ? Y'a-t-il une seule de ces commissions qui ait déposé des conclusions ? Lesquelles ?

Réponse de la direction : Il y a plusieurs sujets de fond en cours : un pilote sur la rémunération variable. Ce groupe en est aux propositions et consolide les premiers jets des propositions. Il y a un groupe de travail sur la planification. Les données des souhaits des collaborateurs sont en train d'être collectées. Enfin une commission sur les RPS est née le 26 septembre et a pris hier toute l'ampleur du travail à faire.

NB : nous allons communiquer spécialement sur ces groupes de travail pour que ce soit plus clair et transparent pour tous ceux qui souhaitent participer.

Commentaire de SUD : Des commissions qui réfléchissent, on en trouve ; des commissions qui trouvent, on en réfléchit. Malgré l'implication sans faille des salariés et des IRP à ces commissions, le manque de résultat dans l'application des recommandations est hélas, le signe que TP trouve ici un moyen éhonté de ne jamais rien faire pour améliorer les conditions de vie et de travail sur le site. Sud dénonce le pilotage à vue, et demande à TP de prendre au sérieux les recommandations.

QUESTION SUD : Pouvez-vous faire le point sur le projet de réforme du calcul des variables ?

Réponse de la direction : Des actions d'amélioration du dispositif de primes sont en cours tant localement que sur une approche nationale (à partir de mi-octobre).

Commentaire de SUD : Sud demande une prime journalière pour la multi activité, une prime de compétence de 100€ ttc pour tous, une prime quantitative individuelle et collective, avec une espérance de gain minimale de 300€ ttc par mois et par salarié.

QUESTION SUD : De plus en plus de RE se font convoquer en entretien préalable, sur des bases floues, voire discriminatoires. Sud demande de faire le point sur la situation disciplinaire des RE, à date.

Réponse de la direction : Les bases des entretiens sont discutées avec les personnes présentes à l'entretien. Seuls 3 RE ont été convoqués.

Commentaire de SUD : Les RE ne sont pas les bonnes à tout faire. Sud demande à TP de respecter les RE, et de traiter tout le monde, sans distinction.

QUESTION SUD : Sud demande de faire le point sur le 13^e mois : son montant net, le nombre de salariés concernés. Est-ce proratisé ? Pour qui ? Et ceux qui ont été ou qui seront en arrêt de travail ? Peut-on s'attendre à d'autres primes et avantages ? Lesquels ?

Réponse de la direction : Le montant net du 13^e est fonction du montant brut du salaire – (moins) les charges sociales. Il est au prorata des absences maladies effectivement.

Commentaire de SUD : Quels radins !! Sud demande un 13^e mois pour tous, et sans conditions ! Voilà une des multiples raisons pour lesquelles Sud n'avait pas signé cet accord désavantageux pour les salariés.

QUESTION SUD : Avez-vous fait signer un avenant de contrat aux salariés travaillant sur l'activité Colliposte ? Sinon, comment expliquez-vous de faire signer à ces salariés des attestations (sans aucun logo ni identité de l'entreprise), contraires à la disposition 2 – 3 de l'accord relatif au temps de travail, aux fins de leur faire renoncer à leur droit aux 15 samedis non planifiés par an ? Qui avez-vous consulté ? Que leur avez-vous proposé en contrepartie ? Allez-vous continuer cette forfaiture ?

Réponse de la direction : Aucun n'avenant n'a été signé. Des trames de préférences ou de souhaits de planification ont pu circuler. Les horaires de la mission ColliPoste ont par ailleurs été connus de tous lors du recrutement interne. Nous pouvons aujourd'hui, sans aucune difficulté continuer à planifier correctement les salariés.

COMMENTAIRE DE SUD : Quand on fait signer une attestation invitant les salariés à renoncer à leur droit à 15 samedis non planifiés par an, c'est bien un avenant de contrat. TP l'a imposé, sans consultation préalable, sur des documents sans entête ni cachet, sans aucune contrepartie, Sud estime que c'est une violation flagrante de la loi et des accords. SUD demande l'annulation immédiate et sans conditions de ces attestations illégales.

QUESTION SUD : Les chiffres présentés lors de la dernière commission de vie du centre, mettent en évidence certaines réalités : TP Blagnac est à lui tout seul un centre où les salariés tombent malades autant qu'au niveau national (8,9%) ; le centre où le taux d'accidents de travail et de trajet (1,0%) est plus élevé qu'au niveau national (0,6%), le centre où le taux de retards et d'absences injustifiés (7,8%) est 2 fois et demie plus élevé qu'au niveau national (3,9%) : Ces chiffres catastrophiques apparaissent et persistent, 1 an après le déménagement sur un site jadis promis comme la vitrine de TPF. Est-ce que le bien être des salariés fait partie de vos priorités ? Quelle analyse faites-vous de cette situation ? Quelle image avez-vous aujourd'hui de votre management et de vos proches collaborateurs ? Quelle conclusion comptez-vous tirer ?

Reponse de la direction : Les chiffres montrent également une baisse de l'absentéisme. L'analyse se doit d'être complète. Cette situation peut être due à de nombreux facteurs : fatigue sur transport et problématiques de planification, besoin

d'adapter les horaires de travail et de mieux les coordonner, éloignement du centre, etc. Tous ces points sont d'autant de pistes d'actions menées en ce moment même.

COMMENTAIRE DE SUD : Ces chiffres sont indignes d'un centre présenté comme une vitrine. Voilà un aveu d'échec, un échec de management. Voilà le résultat catastrophique de la politique du chiffre, avec son cortège de misère et de management par la pression et le stress. Et si on misait sur l'humain ?

QUESTION SUD : Ou est-ce que vous en êtes, avec le projet de mise en place d'une crèche ? Faut-il attendre que les enfants des salariés atteignent l'âge de la majorité, pour être embauché sur le chantier, dans des conditions aussi désastreuses que leurs parents ?

Réponse de la direction : Il faudrait arrêter les questions qui orientent un jugement de valeur. Nous nous sommes engagés à démarcher et appuyer le projet de construction de crèche interentreprises. Les contacts ont été pris avec 3 prestataires : 1 qui n'avait aucun projet de développement sur Blagnac, 1 à horizon fin d'année 2013, l'autre au second trimestre 2013. Ces chantiers sont longs et soumis à de multiples contraintes. Par ailleurs, l'Entreprise n'a pas encore validé son engagement entier dans cette démarche.

COMMENTAIRE DE SUD: Quand un management se fonde sur la culture du mensonge, on ne doit pas s'étonner des jugements de valeur.

QUESTION SUD : TP se targue d'être une entreprise leader : A Toulouse, nous voyons des entreprises leader investir dans le confort et le bien-être de leurs salariés, notamment pour le transport. Au tram à Blagnac, ils ont même une navette pour les acheminer sur leur site. A la fin de l'année, leurs enfants sont fiers quand les parents rentrent avec le panier de Noël garni par l'employeur ; des salariés apaisés, car ils peuvent compter sur leurs employeurs en cas d'imprévu ou de coup dur, ou de certaines surprises que la vie réserve souvent aux plus précaires. En plus, vous allez rigoler : leurs employeurs et leurs actionnaires font beaucoup de bénéfices et de dividendes chaque année. A TP, on n'a rien qu'un ticket Pôle Emploi pour les moins chanceux et 5 euros (en septembre), pour les plus mal barrés (les sursitaires qui échappent encore à la trappe des licenciements, en attendant leur tour). Ça vous dirait un jour, de traiter vos salariés comme une entreprise leader ?

Réponse de la direction : Nous le faisons !

COMMENTAIRE DE SUD : C'est aussi vrai que le ridicule ne tue pas !!!!!!!!!!!!!!!

Pour l'intégralité des questions, nous vous renvoyons au registre des Délégués du Personnel ou au relevé Des Questions Réponses qui est affiché sur le panneau prévu à cet effet.

CONTACTEZ vos représentants SUD sur Blagnac

Mame Malick DIOP: 06/38/86/72/20 mimidiop2000@yahoo.fr

Saïd Bouamrène: 06/82/11/59/41 said.bouamrene@neuf.fr

Carmen Alves TEXEIRA : 06/15/28/72/84

Thibaud MAINIER Élu CHSCT 06/04/44/82/76

SUDPTT31- 52, rue Babinet 31100 Toulouse Tel: 0562140510

sudptt31@wanadoo.fr