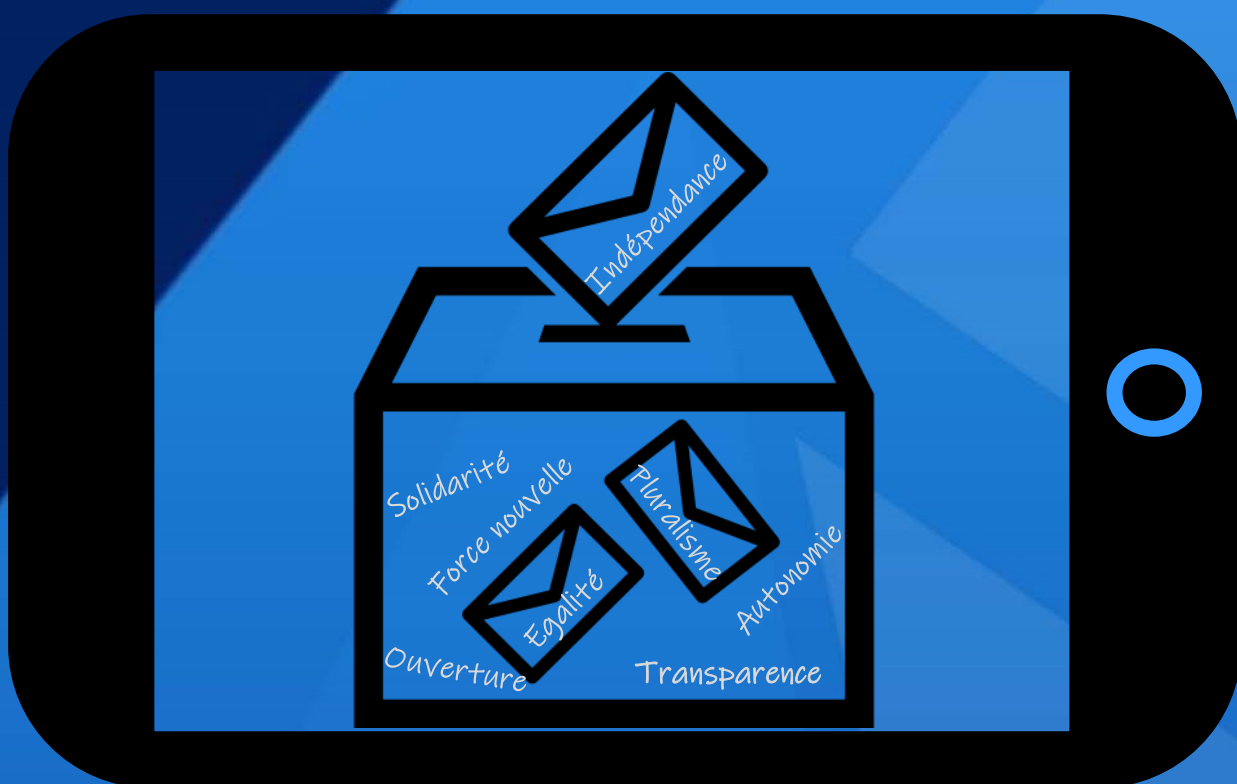


SUPP^{er}

THALES

Union syndicale
Solidaires

***PROPOSER, CONSULTER, CONVAINCRE...
...DECIDER, INFORMER***



Fleury les Aubrais

Elections Professionnelles - Jeudi 25 septembre 2025

(en cas d'absence, 24-25 09 2025 à distance)

SUPPer, le syndicat pas comme les autres

SUPPer existe par la volonté des salariés Thales

SUPPer est un syndicat 100% Thales créé en 1993 par des salariés déçus du syndicalisme confédéré et résolu à constituer une force indépendante et autonome au service exclusif des salariés.

L'INDEPENDANCE de SUPPer n'est pas un slogan électoral ! Ses représentants sont libres dans leurs décisions et leurs actions.

SUPPer un ADN syndical sans équivalent dans Thales

FINANCEMENT

- Le financement du syndicat est uniquement assuré par les cotisations des adhérents.
- Aucune contribution financière du Groupe, ou subvention extérieure pour une indépendance totale !

FONCTIONNEMENT

- Chaque section syndicale de SUPPer est autonome dans ses décisions qui sont le reflet des échanges et des résultats des consultations faites localement auprès des salariés.

Nos principaux thèmes revendicatifs

LES SALAIRES et autres rémunérations (part variable, intéressement, participation, égalité femme homme, budget jeune, ...).

L'EMPLOI, le temps de travail et la charge de travail.

LA SANTÉ AU TRAVAIL, les risques psychosociaux (harcèlement, stress, surcharge ou sous charge, organisation) et les conditions de travail.

LA FORMATION professionnelle et le maintien dans l'emploi.

→ SUPPer privilégie la défense de l'intérêt collectif et sera toujours présent pour vous défendre individuellement.

2022-2025 nos luttes marquantes pour défendre vos droits

REORGANISATION PERMANENTE ET TRANSFERTS D'ACTIVITES

- SUPPer a analysé et dénoncé dans les Comités Sociaux Economiques des transferts d'activités avec suppression de postes qui ne sont pas justifiés. Seul SUPPer a demandé et obtenu une commission de suivi pour que tous les salariés bénéficient du même traitement (récemment : transfert de la finance vers TGS).
- SUPPer s'est opposé à l'intensification des délocalisations vers le Brésil, le Canada, la Roumanie, les EAU, Singapour, l'Australie et l'Arabie Saoudite (CWS, IAS, OME, SFE de SRA).

REMUNERATION (NAO, rémunération variable, P+I)

- SUPPer a toujours refusé le jeu de dupes des NAO. Les salariés le savent, SUPPer a été moteur chaque année dans les intersyndicales. L'implication de vos représentants a été visible et décisive !

RETROACTIVITE

- Thème central et récurrent durant la mandature. SUPPer s'est battu avec les salariés pour que Thales applique rétroactivement les augmentations salariales à tous. C'est un exemple de défense collective impliquant les salariés (200 dossiers déposés auprès des tribunaux).

Au niveau local, comme aux plus hautes instances dirigeantes de Thales, parfois même devant les tribunaux et les médias, SUPPer porte votre voix et vous informe continuellement et sans langue de bois sur tous les sujets, **et ceci pas seulement en période électorale.**

SUPPer a toujours défendu avec acharnement les sujets qui vous intéressent ou vous préoccupent et a obtenu des avancées significatives, tant sur la partie des négociations (NAO, Accords, etc) que sur la partie des activités sociales et culturelles du CSE (loisirs).

Un syndicat sur le terrain : vos représentants SUPPer Fleury sont venus très régulièrement vous rencontrer afin d'échanger de vos difficultés et vous aider.

Vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire confiance dans notre démarche d'accompagnement et de défense de vos intérêts individuels et collectifs. Sans votre adhésion et votre confiance, nous n'aurions pas pu mener à bien nos missions.



Défense renforcée

Un travail acharné pour vous défendre dans des situations compliquées engendrant des Risques Psycho-Sociaux (pression managériale, surcharge, conflits interpersonnels, etc.). Ces cas de figure sont malheureusement en augmentation ces dernières années et vous êtes de plus en plus nombreux à nous solliciter.

Mise en conformité

Investissement dans la conformité : mise en place des aspects règlementaires. Certaines dispositions pourtant obligatoires n'étaient auparavant pas respectées : règlement intérieur du Comité Social et Économique, assurances CSE (étang) et Association Sportive (pas de couverture en responsabilité civile), vote des budgets, autorisations de dépenses, approbation des comptes, etc.

Adhésion croissante à notre principe de transparence

Mise en place d'un point mensuel de suivi des Activités Sociales et Culturelles à l'ordre du jour des CSE, de Réclamations individuelles et Collectives au CSE, mise à disposition des comptes rendus des réunions interne sur le site internet du CSE, le journal SUPP'INFO, etc. Nous en profitons pour vous rappeler que les PV des réunions du CSE sont disponibles dans l'intranet Fleury.

Multiplication des enquêtes

Vous vous rappelez certainement des enquêtes QVT (Qualité de Vie au Travail) SUPPER, notre travail ne s'est pas limité à celles-ci. Nous avons proposé des sondages pour les projets des ASC (Activités Sociales et Culturelles) dont nous avons la charge mais nous avons été freinés dans ces démarches. Il nous paraît primordial de vous consulter davantage pour vous proposer des nouveautés.

Montée en compétences

Ces années d'exercice nous ont permis de nous forger de solides compétences grâce aux nombreuses formations réalisées, aux situations complexes rencontrées et, pour certains, la tenue des nos mandats de Secrétaires (CSE et CSSCT). Nos liens étroits avec nos élus des autres établissements nous ont également permis de développer nos connaissances.

Amélioration continue

Formations des élus et Représentants Syndicaux, groupes de travail locaux, centraux et nationaux, veille règlementaire, etc. Nous nous documentons individuellement sur des sujets qui nous tiennent à cœur et sommes à l'écoute des bonnes idées (d'où qu'elles viennent). C'est par ce travail que nous prenons les décisions qui nous semblent les plus justes pour l'intérêt de tous.

Au plus près de vous

Des représentants bienveillants, avec vous sur le terrain et à votre écoute afin d'échanger, vous accompagner et remonter fidèlement vos difficultés.

Les loisirs au CSE

Parmi vos représentants SUPPER, certains se sont beaucoup investis dans les Activités Sociales et Culturelles afin de vous proposer toujours plus d'avantages et de divertissements !

La sincérité

Tout ce qui est entrepris par SUPPER est fait par conviction et non par intérêt personnel !

Des SUPP'INFOS réguliers sur l'actualité du site de Fleury les Aubrais et plus encore.

Des enquêtes annuelles pour vous exprimer sur votre Qualité de Vie au Travail à Fleury et ensuite leurs restitutions.

Les restitutions des négociations et des combats que SUPPER porte avec conviction à Thales LAS, DMS et AVS.

| | Élections Tous les 3 ans | Calcul 10% Par niveau | Représentativité Prérogatives | Négociations Par niveau |
|---|---|---|--|--|
| Niveau Établissement Seuil 10% CSE | <ul style="list-style-type: none"> Scrutin de liste Vote électronique Nombre de collègue fixé dans le PAP Durée 3 ans | <ul style="list-style-type: none"> Cumul des suffrages dans l'établissement Tous les collèges confondus Base de calcul suffrages exprimés | ≥ 10% suffrages dans l'établissement = représentatif <ul style="list-style-type: none"> Négociation des accords locaux Désignation RS au CSE | Accord valide si OS signataires cumulent ≥ 50% représentativité au niveau établissement* |
| Niveau Entreprise Seuil 10% CSEC_{entral} | <ul style="list-style-type: none"> Pas d'élection directe Membres CSEC désignés par chaque CSE Selon règles accord dédié CSEC | <ul style="list-style-type: none"> Agrégation suffrages de tous les établissements Somme pondérée Par collège et OS Base : suffrage totaux | ≥ 10% suffrages cumulés entreprise = représentatif <ul style="list-style-type: none"> Négociation entreprise Désignation RS au CSEC | Accord valide si OS signataires cumulent ≥ 50% représentativité au niveau entreprise* |
| Niveau Groupe Seuil 10% Comité Groupe | <ul style="list-style-type: none"> Pas d'élection directe RS Groupe désignés par OS représentatives Parmi élus/RS des CSE Mandat Groupe | <ul style="list-style-type: none"> Agrégation suffrages de toutes les entreprises Périmètre Groupe Consolidation globale Base : suffrage Groupe | ≥ 10% suffrages dans le Groupe = représentatifs. <ul style="list-style-type: none"> Négociation Groupe Participation comité Groupe | Accord valide si OS signataires cumulent ≥ 50% représentativité au niveau Groupe* |

Points clefs du chronogramme

- Principe en cascade : la même élection détermine la représentativité à tous les niveaux selon les seuils d'agrégation.
 - Durée de mandat : 3 ans à compter des élections.
- * Validation des accords : chaque niveau nécessite une majorité de 50% des suffrages pour valider les accords ou par référendum auprès des salariés. Article L2232-12 du code du travail.

Pourquoi voter pour les candidats SUPPer ? Les enjeux 2025-2028

Comité Social et Economique (CSE) : attention à la confusion des genres !

Les candidats que vous élirez les [24 et] 25 septembre seront chargés à la fois de défendre vos intérêts face à la direction et de gérer les activités sociales et culturelles (loisirs). Les deux ont leur importance, mais celle qui prime est la moins visible et la moins connue : la défense de vos intérêts !

Les élus ont un rôle fondamental et leurs missions sont déterminantes en matière économique et sociale.

Les prochains élus SUPPer veilleront à garantir et à améliorer vos conditions de travail et d'emploi, en étant vigilants aux parcours de formation professionnelle et en faisant appliquer les accords collectifs par tout moyen.

Défendre la meilleure redistribution possible du budget du CSE par le biais des ASC au profit du plus grand nombre de salariés. Toujours proposer de nouvelles idées et augmenter le nombre de sondages.

Notre priorité, c'est vous !

Être à votre écoute pour agir dans vos intérêts individuels et collectifs.

Mensuels ou cadres, SUPPer est toujours venu à votre rencontre. Il est primordial de continuer à être présent à vos côtés pour une meilleure remontée et compréhension des problématiques !

Avoir une équipe dynamique, investie et la plus large possible afin de représenter l'ensemble des services du site.

Notre priorité, c'est aussi votre santé !

Détecter au plus tôt les situations à risque et agir pour limiter au maximum leurs impacts sur la santé physique et mentale (Risques Psycho-Sociaux, Santé, Sécurité et Conditions de Travail) par l'intermédiaire de visites de terrain, alertes, enquêtes, etc.

SUPPer s'engage à poursuivre les travaux de prévention et d'évaluation des risques en participant activement aux commissions et aux visites aux postes de travail.

Nos élus se sont pleinement impliqués dans la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail : 2 Secrétaires SUPPer se sont succédés, démontrant une continuité des engagements pris, un suivi continu dans la remontée des problématiques, une écoute continue et proactive au service de tous.

Respect du droit du travail – Défense des acquis – Droits nouveaux

Face aux attaques contre nos droits dans l'entreprise, SUPPer défend le respect des aspects réglementaires et conventionnels en utilisant les différents leviers à la disposition des élus. SUPPer agit aussi en justice pour défendre nos droits et en gagner de nouveaux.

SUPPer privilégie toujours les négociations au niveau le plus proche des salariés !

Pour une véritable politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises

Nos biens communs (la Terre et sa biodiversité) doivent être considérés comme un sujet central par l'ensemble des élus du CSE. La course sans fin du Groupe pour la performance financière ne peut plus ignorer les conséquences de la surexploitation des ressources, la surproduction de déchets et la surconsommation énergétique.

SUPPer

La gestion des Activités Sociales et Culturelles - Objectifs loisirs !

ANCV
billetterie
CESU

Sports

Loisirs
enfants/adultes

Voyages et
week-end

Chèques
cadeaux (noël,
rentrée scolaire,
etc.)

CIE

Prêt de matériel

Etc.

Suivi des budgets des Activités Économiques et Professionnelles (AEP) et des Activités Sociales et Culturelles (ASC) :

une meilleure utilisation des fonds du CSE nous paraît nécessaire. Des sommes trop importantes sont mises en réserves alors qu'elles ont vocation à être utilisées :

- augmenter le volume de prestations,
- remettre en place les hébergements en camping,
- refinancer certains voyages avec les enfants,
- etc.

Transparence : renforcer la transparence dans les missions du CSE (dépenses, autorisations, mandats, mise en concurrence, suivi de travaux, etc.).

Mise en concurrence : la mise en concurrence de nos prestataires est un moyen efficace pour limiter nos dépenses. Trop peu utilisé par le passé, elle a permis de réaliser de belles économies, lors de travaux des logements, l'achat de matériel de cuisine ou le renouvellement de la solution de gestion administrative et comptable du CSE.

Formation continue : continuer de mettre en place un processus de transfert de compétences clés par l'intermédiaire de notre secrétaire administrative. Il nous paraît important d'assurer une continuité lors des renouvellements du CSE afin de l'exposer au minimum à une rupture de gestion.

Démarche Participative : en nous offrant une majorité, soyez assurés d'un processus de consultation bien plus grand dans la gestion des ASC. Pour SUPPer, le CSE doit s'assurer en permanence d'être en phase avec vos attentes et doit vous expliquer pourquoi certaines choses peuvent, ou ne peuvent pas, se faire. Nous serions, par exemple, en capacité de réaliser un sondage indépendant sur la qualité du restaurant d'entreprise et prendre les dispositions nécessaires.

Pour un réel pouvoir décisionnel !

Avec la majorité au CSE, SUPPer pourrait réaliser les objectifs cités ci-dessus. Prendre des décisions concrètes sans dépendre des blocages opérés par certains. Nous pourrions enfin mettre en œuvre rapidement les mesures que vous attendez.