

# PROJET D'ACCORD GROUPE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT), LA CGT OUVRE LE DEBAT !

Vélizy, le 30 janvier 2014

Le 4 février 2014, la Direction du Groupe met à signature son projet d'accord sur la « Qualité de Vie au Travail » (QVT), voir texte sur le site : <http://cgtthales.fr/>. La CGT soumet au débat ses réflexions et son analyse du texte.

Lors des négociations, la CGT a travaillé unitairement avec la CFE-CGC et la CFDT. Suite à la dernière réunion, nous avons envoyé un courrier commun (CFDT-CGT) et relancé la Direction afin d'améliorer ce projet d'accord. Ces courriers sont sans réponse à ce jour.

Ce projet a des « liens » avec d'autres accords du Groupe Thales, plus ou moins récents (Anticipation, contrat de Génération, TALK,...), des accords nationaux (ANI QVT, réforme de la médecine de travail, ...) et les prérogatives des CE, DP et CHSCT (Code du Travail).

Le bilan critique des signataires du précédent accord « Qualité de Vie au Travail » de 2009 conforte la position de la CGT qui avait alors souligné ses limites en matière de prévention malgré quelques droits supplémentaires accordés aux représentants du personnel.



Malgré quelques nouvelles avancées, auxquelles la CGT a largement contribué, ce nouveau projet d'accord QVT permet surtout à la Direction d'établir une procédure interne normative (Chorus 2) en substitut des préceptes du droit du travail et des instituts de prévention. Il marque également la volonté de la Direction de transférer sa responsabilité d'employeur vers le personnel, en particulier les managers, par une multitude de prescriptions et d'actions, d'information et de formation.

Or, pour la justice le fait que les salariés aient été informés, de toutes les façons possibles, sur les dangers qu'ils encourent, ne signifie pas forcément que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour les protéger. Fois d'informations n'exclut pas la faute inexcusable de l'employeur. Cela prouve surtout que l'employeur avait conscience du danger mais pas qu'il a pris toutes les mesures de protection nécessaires et suffisantes pour préserver la santé des salariés (Cour de Cassation, civile, Chambre civile 2, 22 septembre 2011).

De plus, en matière de RPS notamment, l'employeur ne saurait se limiter à la dimension individuelle des troubles présentés par les salariés. Il doit aussi prendre en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail et du management car celle-ci peut engendrer potentiellement des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés.

**Ce projet d'accord est-il au niveau des engagements de Thales à « garantir un cadre de travail sûr et sain », « l'équilibre vie professionnelle / vie privée », ainsi que « le droit à la parentalité » ? Permet-il au Groupe de satisfaire à l'obligation de sécurité et de résultat qui incombe à l'employeur ?**

La densité du projet ne nous permet pas de vous livrer une analyse exhaustive, vous trouverez donc ci-dessous quelques morceaux choisis.

## Charge de travail

Un « échange » sur la charge de travail pour tous les salariés en Forfaits Jour est obligatoire (accord 28 juillet 1998). La direction n'a pas répondu à nos propositions :

- De séparer l'entretien relatif à l'organisation et à la charge de travail (amplitude des journées de travail) et l'entretien d'évaluation (EAA). A l'occasion de cet entretien, le manager formalise dans un document, les points de « friction » liés à l'activité professionnelle de chacun des membres de son équipe afin d'apporter des solutions appropriées : que ces facteurs de risques professionnels ainsi identifiés soient intégrés au document unique.

- D'intégrer au document unique les facteurs de risques professionnels identifiés à partir du document de contrôle des journées ou demi-journées travaillées.

- Définir les moyens nécessaires à la mesure de la durée effective du travail et du respect des durées maximales de travail. Il ne s'agit pas de revenir à la pointeuse, ni d'instaurer des

dispositifs intrusifs de surveillance dans les ordinateurs. Si le concept de l'autonomie a un sens, il faut reconnaître aux cadres la possibilité de relever les heures réelles de travail, sans sanction ni pression. Nous proposons un système basé sur le mode déclaratif des temps passés. Des modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à définir par la négociation et avec les intéressés.

Reconnaître et garantir un véritable droit de refus, car il ne suffit pas de savoir dire « non », avec ou sans formation. Il ne s'agit pas d'un droit général à la désobéissance, ni de la négation du pouvoir de direction, mais de la possibilité d'échapper à des consignes portant atteinte à la santé ou à la dignité. Notre volonté est de traduire cette notion en droits effectifs dans les situations réelles de travail, comme partie intégrante d'un statut rénové de l'encadrement, pour les cadres comme pour les techniciens.

## Durée du travail

Depuis plus de 10 ans, le mode de management par objectifs de plus en plus ambitieux, des délais de plus en plus courts, une évaluation individualisée des performances accentuent le phénomène de sollicitation qui engendre des durées de travail excessives auxquelles s'ajoutent souvent des temps de transport importants. Ajoutons à cela, une utilisation intensive des TIC qui produit des sources de télétravail supplémentaires, rendant floue la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Face à cette situation, Thales propose de mettre en œuvre des moyens de contrôle afin de veiller « au bon respect du repos quotidien (11h) et hebdomadaire (35h) ». Thales rappelle que « le temps de travail quotidien des cadres devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limité à 10 heures, sauf dépassement exceptionnel ».

Pour la CGT, si les mesures annoncées pour les forfaits jour afin de faire respecter une durée maximale de travail de 10h et une amplitude de 11h (pause repas inclus) par jour constituent une avancée dans la prise de conscience de la nécessaire prévention des risques liés aux durées de travail excessives, il ne permettra pas à Thales de respecter ses engagements de « garantir un cadre de travail sûr et sain », un « équilibre vie professionnelle / vie privée », ainsi que « le droit à la parentalité ».

En effet, différentes études ont établi que travailler 3 heures de plus que la normale, soit 7 à 8h par jour :

- augmente le risque d'accident cardiaque de 67%.

- multiplie par 2,3 à 2,5 le risque de dépression.

Une amplitude journalière de 11h ne libère, hors temps de transport, que 5 à 6 heures pour la vie privée et le droit à la parentalité du salarié. Il faut compter 7 à 8 heures de sommeil par jour, sauf à rogner sur la période de sommeil au risque d'accuser un déficit préjudiciable à la santé.

Pour la CGT, il convient également de s'interroger sur les moyens de contrôle et les mesures envisagées pour faire respecter cette amplitude journalière au regard des risques psychosociaux qu'elles sont susceptibles de générer.

Au regard des objectifs, de la charge de travail et des moyens consentis, la mesure de prévention, efficace et souhaitable tant du point de vue de la santé, que de la qualité du travail, nécessite d'accroître le « pouvoir d'agir » des salariés. Il s'agit en d'autres termes de permettre notamment aux ingénieurs et cadres, de reprendre la main sur leurs situations de travail.

# PROJET D'ACCORD GROUPE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT), LA CGT OUVRE LE DEBAT !

Vélizy, le 30 janvier 2014

## Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Le projet témoigne qu'en matière de RPS Thales considère que le stress, le harcèlement, la violence au travail sont exclus de l'évaluation des risques professionnels et ne sont traités que du point de vue disciplinaire dans le règlement intérieur. En ce qui concerne le stress, celui-ci est pris en compte dans une approche prioritairement médicale (Echelle EVA) et individuelle (détection des salariés en souffrance), dont on peut constater au sein des établissements qu'elle intervient tardivement au regard des signaux détectés, en particulier dans les suicides liés au travail qui se multiplient dans le Groupe.

En effet, dès lors qu'un salarié est en souffrance nous ne sommes déjà plus dans la prévention mais dans l'accompagnement, voire la réparation. Un salarié en souffrance signe donc l'échec des mesures de prévention.

## Alerte Ethique

En matière de harcèlement et de violence au travail, Thales préconise le recours à l'alerte éthique. Présentée comme un plus pour les salariés, l'alerte éthique inscrite dans le projet d'accord QVT, offre à la Direction l'opportunité de mettre en œuvre un dispositif procédural interne à l'entreprise, moins favorable aux salariés que le dispositif légal (DP, CHSCT, service de santé au travail). Au contraire, une telle option comporte la possibilité, pour l'employeur ou la hiérarchie, d'entraver l'exercice des droits des salariés, en les poussant à utiliser la procédure interne en lieu et place de l'une des

Thales est dans le déni de sa propre responsabilité en ce qui concerne l'aspect collectif de l'organisation du travail, et du management, en tant que situation susceptible, d'engendrer potentiellement des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés. Elle entend reporter sa responsabilité sur les victimes elles-mêmes et, sur leur entourage professionnel, voir familial, le devoir si ce n'est l'obligation d'alerte.

Compte tenu des moyens dont elle est dotée, de l'importance de son organisation, Thales ne peut méconnaître les obligations légales relatives à la prévention collective des RPS et ne peut prétendre à garantir un cadre de travail sûr et sain sans prendre les mesures de prévention collective prescrites par la loi, celles-ci étant prioritaires au regard des mesures à caractère individuel (art. L4121-2 du code du travail).

procédures légales, alors que cette procédure interne ne présente aucun avantage pour les salariés par rapport aux procédures légales.

Il convient de souligner que de façon générale, l'employeur ne peut remplir les fonctions confiées par la loi à une instance représentative du personnel sans commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier de cette instance. En effet, deux enquêtes ne peuvent être effectuées parallèlement, l'une, légale, diligentée par le CHSCT (article L. 4612-5 du Code du travail), et l'autre, « officieuse », diligentée par la direction de l'entreprise.

## Mise en débat des points de ce projet d'accord avec les salariés

La mise en débat de la signature de ce projet est ouverte, le texte est en ligne: <http://cgthales.fr/>, n'hésitez pas à nous contacter ou à remonter vos remarques et avis sur le projet.