

L'accord QVT vous donne la parole.

Prenez-la.

La Défense, le 22 mai 2018

Les syndicats CGT de Thales ont été majoritairement favorables à la signature de ce 3^{ème} accord Groupe sur la Qualité de Vie au Travail (QVT). La CGT a donc démocratiquement décidé de le signer. Si les principes de prévention sont inscrits, certaines de nos propositions innovantes et alternatives dont nous avons ouvert la voie restent à conquérir ensemble.

Groupe d'expression libre des salariés et démocratie :

L'une des principales avancées de cet accord sera certainement la mise en place concrète des groupes d'expression libre des salariés. Disposer de moments de réflexion sur ce que l'on fait, comment et pourquoi, devenait chaque jour plus nécessaire.

Cet accord, qui reprend les principales propositions CGT sur ce sujet, précise le fonctionnement concret de ces groupes d'expression directs.



- Deux réunions seront organisées tous les ans, au 1^{er} et 2^{ème} semestre, par équipe, service... Votre participation à ces réunions se fera sur la base du volontariat.
- Ces réunions se dérouleront **sans lien hiérarchique**, pour que vous soyez libre de vous exprimer.
- Un volontaire parmi l'équipe ou le service pourra se charger d'animer ces réunions. Celui-ci sera alors formé à l'animation de réunion.
- Tous les sujets liés à votre qualité de vie au travail pourront être abordés lors de ces réunions, sans tabous. Cela sera notamment l'occasion de discuter collectivement de la charge, de l'organisation et du temps de travail afin de définir les actions à mettre en œuvre.
- Ces groupes d'expression ne doivent pas se contenter de déceler les problèmes et de les exposer, ils doivent les analyser et contribuer activement à leur résolution, soit en essayant de régler les problèmes qui sont à leur niveau, soit en proposant des solutions.
- Un compte-rendu de ces réunions, faisant notamment apparaître les actions et propositions, sera transmis aux RH et à la commission locale de suivi de cet accord QVT.
- Si des questions, des problématiques ou des demandes, formulées lors de ces réunions, attendent une réponse, elles seront transmises à la hiérarchie qui aura deux mois pour répondre. Les représentants du personnel seront informés des questions et réponses apportées par la direction.

Ces Groupes d'expression se mettront en place à partir du 2^{ème} semestre 2018. **Cela sera l'occasion de vous exprimer librement sur le contenu et l'organisation de votre travail, de pouvoir agir sur le modèle d'entreprise que vous voulez.** Il est important que chacun de vous puisse s'emparer de cet espace de liberté et proposer des alternatives, y compris citoyennes, pour construire de façon collaborative notre industrie du futur. La CGT porte depuis toujours l'idée d'agir sur l'orientation de notre entreprise, comme par exemple avec son travail pour développer une branche Médical au sein du Groupe (imageriedavenir.fr).

Professionnellement engagés et socialement responsables :

Lors de ces réunions d'expression vous pourrez parler de sujets liés à votre travail et son contenu. Vous pourrez aussi bien aborder des sujets du quotidien que des questions sur la stratégie de l'entreprise et les choix effectués.

C'est d'ailleurs pour que chacun de vous puisse se sentir libre de contester ces choix que la CGT a été la seule organisation syndicale à porter les bases d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative aux directives ne correspondant pas à vos valeurs. Ainsi cet accord prévoit que si un salarié considère que les missions qui lui sont confiées ne lui permettent pas de réaliser un travail de qualité dans le respect des règles relevant de son métier il pourra alors saisir son N +1 ou N+2 qui organisera une réunion d'échange permettant de trouver une solution adaptée. Ce n'est qu'un début mais cela ouvre la voie à une entreprise plus citoyenne.

Organisation, charge et temps de travail :

Ces thématiques viennent en tête des préoccupations des salariés selon de nombreuses enquêtes réalisées. La CGT les a abordées non seulement par le prisme du bien-être au travail, un temps de travail respectueux de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais également par l'incidence des moyens matériels, le volume d'emplois et le niveau de qualification.

La CGT a fait inscrire dans cet accord que les objectifs qui vous sont fixés doivent être adaptés à votre temps de travail, vos compétences et qualifications mais aussi aux moyens mis à votre disposition, et analysés collectivement. Ainsi les aspects d'organisation matricielle sont à prendre en compte, ainsi que les activités transverses ou permanentes telles que la formation ou le transfert de savoirs et savoir-faire, la capitalisation d'expérience...

Aménagement des locaux et postes de travail :

Là encore il s'agit d'un sujet majeur pour beaucoup de salariés du Groupe qui subissent actuellement les aménagements de locaux dictés par la direction immobilière, sous la contrainte de la finance. Cette contrainte financière s'est encore tristement illustrée récemment par la volonté de diminution des prestations de ménages, avec le projet Copernic II. La CGT a porté la volonté d'inverser les données d'entrée pour mettre le travail et les salariés au cœur de tous les projets d'aménagements, que ce soit pour les futurs locaux ou les locaux existants.

Cet accord prévoit ainsi qu'il faut adapter les locaux à l'activité réellement effectuée, en fonction du travail, des métiers. Il met aussi l'accent sur le fait d'associer les salariés concernés et leurs représentants en amont des projets, dès la phase d'élaboration du cahier des charges et tout au long du processus. Pour cela il prévoit de s'appuyer sur les recommandations de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité).

Droit à la déconnexion :

Cette partie de l'accord prévoit les grands principes du droit à la déconnexion, afin de « garantir » aux salariés la possibilité de ne pas être sollicités en dehors du temps de travail de façon à préserver leurs temps de repos et de congés et leur vie personnelle et familiale. Ainsi par exemple une fenêtre d'alerte (pop-up) sera mise en place en cas d'envoi d'un mail en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement. Cette fenêtre d'alerte indiquera à tout salarié qui voudrait envoyer un message pendant les heures de déconnexion, que, sauf situation d'urgence justifiant un envoi immédiat, le message partira le prochain jour ouvré. La CGT a montré, seule, sur cette partie de l'accord, la volonté de mieux protéger les salariés nomades, ce nomadisme étant une forme de travail différente du télétravail et pas du tout contrôlée.

Prévention des Risques Psycho-Sociaux :

Les RPS sont certainement des risques majeurs pour les salariés du Groupe. La CGT s'est largement impliquée dans cet accord pour mettre l'accent sur la prévention, l'évaluation des RPS afin non pas de « gérer » le stress mais bel et bien de supprimer les facteurs de risque, dont l'organisation du travail est l'un des éléments majeur.

Lutte contre le sexisme et les harcèlements sexuels :

Cet accord affirme le principe de tolérance zéro vis-à-vis des comportements sexistes et du harcèlement sexuel. Nous y avons fait inscrire le principe d'éviter la double peine aux témoins et aux victimes de harcèlement car souvent ce sont elles qui sont éloignées pour éviter la proximité avec leur agresseur.

Suivi de l'accord Groupe :

Cet accord sera suivi à la fois par une commission QVT centrale Groupe et une commission QVT locale dans chaque établissement. Celles-ci seront composées de représentants de la direction, du service de santé et de représentants du personnel (élus et organisations syndicales).

Si cet accord Groupe sur la QVT est un accord de « principes », il donne la possibilité de s'exprimer afin de construire collectivement des droits donnant du sens et de la reconnaissance à notre travail. Cela permettra également de prévenir des risques de surcharges et des distorsions d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ensemble, nous transformerons ces principes en droits concrets.