

LA QVT, UN MOYEN POUR CONSTRUIRE UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA VIE AU TRAVAIL

Avec l'emploi et le salaire, le bien-être et la qualité de vie au travail figurent parmi les préoccupations prioritaires des salariés. Une négociation a débuté visant à remplacer l'accord précédent sur la Qualité de Vie au travail (QVT), expiré en juillet 2012. Le projet proposé par la direction se révèle peu ambitieux et il n'est pas à la hauteur de nos attentes et de celles des salariés, ce qui augure mal d'une signature.

L'accord sur la qualité de vie au travail doit être un outil permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des salariés et des entreprises. C'est l'état d'esprit qui prévaut pour nos deux organisations syndicales dans cette négociation.



C'est pourquoi en privilégiant certaines dimensions, en décentralisant le choix des priorités d'action pour permettre des expérimentations locales, l'intersyndicale CFDT-CGT revendique un accord qui apporte des droits nouveaux pour les salariés. Cet accord doit :

- **Contenir des engagements du Groupe afin que le travail soit un véritable levier d'épanouissement.**
- **Prévoir les moyens pour mettre en œuvre ces droits et ces engagements.**

LA QUALITE DU CONTENU ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL



L'organisation du travail doit prendre en compte l'amplitude réelle du temps de travail, évaluer régulièrement la charge de travail et le respect des temps de repos. Elle doit être adaptée, soutenue par des procédures clairement définies et appliquées. **C'est pourquoi, nous revendiquons :**

- Un contenu du travail identifié avec les marges de manœuvre et les limites du poste de travail face à la hiérarchie, aux collègues et aux fonctions transverses.
- Un partage régulier en équipe de la vision du service à moyen et long terme permettant aux salarié(e)s de se projeter en matière de charge, d'évolution métier, de carrière.
- Une évaluation a priori en concertation avec les acteurs concernés (salariés, managers de proximité, IRP) sur tout projet de réorganisation et une évaluation a posteriori afin de déterminer des ajustements, si nécessaire.
- Une identification chiffrée de la charge de travail, intégrant les aléas, le temps nécessaire au fonctionnement collectif et à l'enrichissement individuel, avec attention particulière sur la charge des salarié(e)s en temps partiel.
- Une analyse des EAA et des EDP non validés, par site et par secteur d'activité, réalisée par la RH et les IRP afin de détecter et de corriger ses situations de désaccord.
- Une possibilité de recours précis et partagé pour ne pas laisser le salarié arbitrer seul dans une organisation matricielle.

UNE QVT QUI CONCILIE VIE PERSONNELLE – VIE PROFESSIONNELLE



L'organisation du travail doit permettre la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (rythmes et horaires de travail). Selon nous, il est maintenant temps de réfléchir et de promouvoir une gestion intelligente des TIC (*Technologies de l'Information et de la Communication*) respectueuses de la vie privée des salariés. Ces TIC (téléphone, PC, mails...) sont des outils indispensables, mais qui estompent les frontières respectueuses de la vie privée des salarié(e)s et en fonction de chacun, peuvent libérer de contraintes ou être intrusifs. **C'est pourquoi, nous revendiquons :**

- Des règles négociées et les moyens pour les contrôler, pour la bonne utilisation des TIC et des formations auprès de tous salarié(e)s afin qu'ils puissent les appliquer,
- Des temps de déconnexion en dehors des horaires d'ouverture, mais également pendant le temps de travail par service ou par entreprise en concertation avec les salarié(e)s,
- Une concertation en amont avec les salarié(e)s et les IRP, pour tout projet concernant l'équilibre « vie perso / vie pro », afin de rechercher l'adhésion de tous (conciergerie, crèche,...)
- Un droit pour tous les salarié(e)s d'avoir une articulation du temps de travail adaptée, aménageant les horaires de travail face à une situation personnelle ponctuelle.

Dans le projet d'accord, la Direction doit s'engager.

LA QUALITE DES RELATIONS SOCIALES ET DE TRAVAIL



La vie au travail et sa qualité passent obligatoirement par un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise. **C'est pourquoi, nous revendiquons des droits pour une expression collective de tous salariés :**

- En créant des espaces de discussion sur le travail et son organisation. Cela ne peut se faire qu'avec les salariés, dans le cadre d'une relation de confiance et d'espaces de discussion libres, en dehors de tout lien hiérarchique.
- Une reconnaissance bénéfique de liberté d'expression et d'action pour tous les salarié(e)s de Thales. Or, aujourd'hui, en raison de la pression sur les coûts et les délais, il est souvent difficile de faire un travail de qualité, conforme aux savoir-faire, développés par les produits et les clients. Les salariés doivent trier, faire des choix, sans possibilité d'en débattre avec leurs collègues.
- En fournissant des moyens au management de proximité pour soutenir les salarié(e)s, face à la complexité des organisations matricielles, pour donner aux salarié(e)s plus d'autonomie, de prises de responsabilités, d'initiatives, de créativité, un enrichissement de leurs compétences..

LA QUALITE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE TRAVAIL



Les organisations du travail nécessitent des situations de travail individuel, semi-collectif et collectif. Ces situations doivent être prises en compte dans l'organisation des locaux. Fini les bureaux accolés les uns aux autres, des téléphones qui sonnent en permanence, des conversations privées qui se mélangent, des allers et venues incessantes. Entasser les salariés dans ces « espaces collaboratifs » (nouvelle appellation des « open space » pour contrecarrer leur mauvaise réputation) pour économiser sur le dos des salariés ne doit plus être la solution. **C'est pourquoi, nous revendiquons :**

- Un engagement de la direction du Groupe à respecter les normes AFNOR & les préconisations INRS, concernant les espaces de travail.
- Pour tout projet d'aménagement et réaménagement, une limitation de l'utilisation des open space uniquement pour les équipes ayant à communiquer entre elles de façon continue et une limitation du nombre de postes travail par open space.
- Une implication en amont des IRP, mais également du personnel concerné lors de projet d'aménagement global ou partiel.
- Une coordination des CHSCT, lors d'un projet de déménagement ou de réaménagement d'un site pluri entreprises ou établissements.

Dans le projet d'accord, la Direction doit s'engager.

LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Afin de mettre en place une prévention efficace des risques psychosociaux, l'intersyndicale revendique :

- L'identification systématique et annuelle des risques psychosociaux dans l'entreprise, un plan de prévention adapté et cohérent avec l'évaluation de ces risques.
- La mise en place d'un observatoire du stress dans toutes les entreprises.
- La mise en place de formations adaptées pour l'ensemble des salariés leur permettant de prévenir les situations à risques.

EN CONCLUSION :

Nous revendiquons un nouvel accord pour obtenir une véritable transformation du travail et améliorer la vie de tous les jours dans le travail. Pour apporter des réponses concrètes aux salarié(e)s confrontés à des reportings hebdomadaires inutiles ; à des savoirs perdus ou non transmis ; à des financements inappropriés aux besoins du client ; à des « open-space » bruyants et inconfortables ; à des outils fonctionnant mal ; à des flots de mails demandant des réponses instantanées,... Autant de situations qui les mettent mal à l'aise, les démobilisent voire les désespèrent.



La CFDT et la CGT en intersyndicale revendiquent un accord qui doit donner des moyens à tous les salariés pour agir afin de supprimer, à défaut, de les réduire, les risques d'atteinte à la santé, pour enfin redonner du sens et construire sa santé par le travail.

La « qualité de vie au travail », c'est avant tout améliorer les conditions de travail pour travailler mieux, au-delà d'actions correctives et bien au-delà d'un simple renforcement de la qualité des temps sociaux sur le lieu de travail.

**Avec cet accord, nous voulons
faire comprendre à ceux qui en doutent,
que le bien-être des salariés au travail,
c'est efficacité et la santé de l'entreprise.**