

Une négociation Groupe est actuellement en cours sur le temps de travail. Elle touchera toutes les catégories socio-professionnelles et toutes les formes de décomptes du temps de travail, mensuelle, forfait annuel en heures, forfait annuel en jours, forfait tout horaire, forfait mensuel à 37,38, etc.

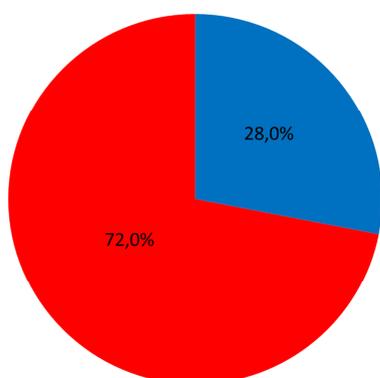
Afin de préparer cette négociation, nous avons lancé avant l'été une consultation dans tout le Groupe, pour connaître votre situation et surtout vos revendications en termes de temps de travail et d'organisation de celui-ci.



Une consultation représentative ?

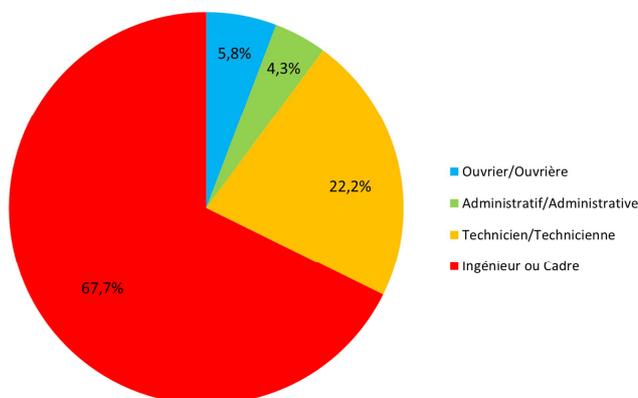
Le panel de réponses que nous avons obtenu nous permet de dire que cette consultation, déployée au niveau de tout le Groupe, est représentative des salariés de Thales, puisque globalement similaire à la population thalésienne. Ainsi par exemple, en termes de répartition femmes/hommes ou de catégories socio-professionnelles, les pourcentages de réponses sont sensiblement similaires à ceux du Groupe.

Répartition Femmes / Hommes



■ Une femme ■ Un homme

Répartition par catégorie-socio-professionnelle



■ Ouvrier/Ouvrière
■ Administratif/Administrative
■ Technicien/Technicienne
■ Ingénieur ou Cadre



La nécessaire diminution du temps de travail ?

Rappelons que le temps de travail désigne toute période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et par conséquent ne peut vaquer à ses occupations personnelles. Rappelons aussi que c'est sur la base du temps de travail que la rémunération est définie. **Ainsi aujourd'hui, la durée légale du travail est définie à 35 heures par semaine pour tous les salariés.** Les différents dispositifs de forfaits qui existent sont en réalité une annualisation ou une modalité d'application de ce temps de travail légal.



Aujourd'hui, le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail ainsi que sa durée, permettant à chacun de travailler mieux. C'est pourquoi, la CGT vous proposait, lors de cette consultation, de diminuer le temps de travail de référence chez Thales à 32 heures.

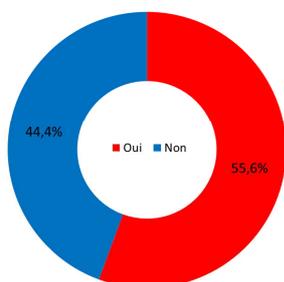
Cette diminution trouvera différentes formes suivant les modalités de décompte du temps de travail (par exemple un forfait-jours à 200 jours). **De plus, tout comme les 35 heures ont été, d'après les statistiques même de l'INSEE, la dernière grande réforme ayant réduit le chômage, cette diminution de la durée de référence du travail permettra de lutter elle aussi contre le chômage.**



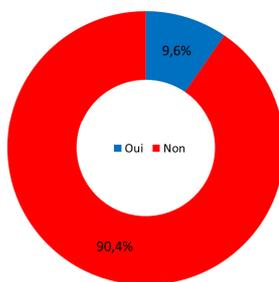
Vos revendications :

Trois questions vous étaient posées, permettant de construire les grands axes de cette négociation sur le temps de travail. Voici vos réponses :

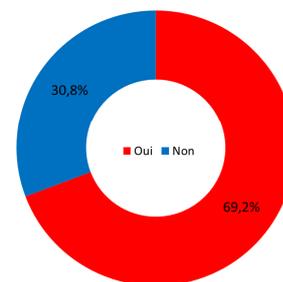
Souhaitez-vous réduire votre temps de travail ?



Seriez-vous d'accord pour augmenter votre temps de travail ?



Souhaitez-vous plus de souplesse dans votre temps de travail ?



Les autres questions de cette consultation, et notamment vos remarques libres, permettent d'affiner ces grands axes, sur la façon d'aménager le temps de travail, de proposer plus de flexibilité contrôlée par le salarié lui-même. Vos remarques portent sur des sujets variés comme les temps partiels, les aménagements spécifiques d'organisation du travail (organisation du travail sur 4,5 jours s'arrêtant le vendredi midi, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, à travers la charge de travail).



Les propositions de la CGT :

En partant de notre analyse de l'intérêt collectif et de vos revendications, issues de cette consultation, la CGT Thales portera dans cette négociation :

- **Une réduction du temps de travail :** Elle pourrait être progressive sur plusieurs années, couplée à un plan d'embauche afin de diminuer la charge de travail globale des salariés et de pouvoir assumer la croissance programmée des activités du Groupe tout en préservant les conditions de travail de tous les salariés, ouvriers, administratifs, techniciens, ingénieurs et cadres.
- **Un contrôle du temps et de la charge de travail des salariés :** Sans contrôle du temps et de la charge de travail, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ne restera qu'un vœu pieux. Le contrôle de la charge de travail doit passer par une étape d'évaluation collective, avant une phase individuelle, afin de ne pas stigmatiser chaque salarié personnellement. Cette évaluation pourrait se faire notamment lors des Entretiens Annuels d'Activités d'équipe ainsi que lors des réunions d'expression libre des salariés. Elle doit permettre ensuite une construction des plans de charge qui soient réalistes et prennent en compte réellement toutes les tâches nécessaires au travail (temps de formation professionnelle, de retour et partage d'expérience et d'information, d'analyse et de propositions alternatives ou sur le long terme, ...).
- **Une flexibilité du temps de travail et de son organisation à l'initiative du salarié :** Cette demande de souplesse dans les horaires de travail, l'organisation de son temps de travail, permettant à chacun de concilier vie personnelle et vie professionnelle, nécessite d'adapter nos dispositifs existants et d'en imaginer d'autres. L'objectif est de pouvoir concilier l'adaptation individuelle de son temps de travail avec la préservation des collectifs de travail et la réalisation des activités demandées. Ces dispositifs pourraient prendre la forme d'organisations collectives du travail plus flexibles, comme le travail sur 4,5 jours permettant de libérer le vendredi après-midi par exemple. Ils pourraient aussi être individuels, permettant à chacun d'adapter un peu son rythme de travail en fonction de ses besoins personnels. Dans ce cas, les mécanismes d'adaptation devront permettre de s'assurer qu'il s'agit bien là d'un libre choix du salariés, sans contraintes ni pression.

**Cette négociation est majeure pour tous les salariés du Groupe,
il est fondamental, que toutes et tous, nous nous y impliquions.**

La CGT Thales continuera de vous associer tout au long de cette négociation.