



QUELS THEMES POUR CETTE SEMAINE QVT ?

Du 14 au 18 juin aura lieu, dans le Groupe, la « semaine de la Qualité de Vie au Travail ». A cette occasion, de nombreuses initiatives seront organisées, que ce soit sous forme de moment d'échanges, de réunions, de débats et autres visioconférences.

Mais justement, quels seront les thèmes retenus par les directions du Groupe, des sociétés ou établissements pour cette semaine de la « Qualité de Vie... au Travail » ?

Et si l'on regarde un florilège des programmes locaux, le moins que l'on puisse dire est que les sujets sont divers et variés, et pas toujours en relation avec... le travail... On y trouve ainsi des *escape games*, des massages, des jeux d'adresse, de la sophrologie, des sessions sur l'équilibre alimentaire ...

Par contre, il est à noter que cette année effectivement **plusieurs sujets vont enfin traiter du travail, de son organisation et des conséquences pour les salariés. La CGT, qui depuis de nombreuses années demande à ce que cette semaine QVT soit centrée sur le travail, s'en félicite.**

Il est simplement regrettable que les organisations syndicales, les représentants du personnel aient trop peu été impliqués, voire pas du tout, en amont sur l'organisation de ces sujets.

En effet, nous aurions pu amener notre participation constructive à ceux-ci. Par exemple, cette année, suite à la crise sanitaire que nous traversons, le télétravail tient naturellement une place importante dans les thèmes de cette semaine QVT. La CGT Thales, de par les 6 000 réponses à notre enquête Groupe sur le télétravail réalisée à l'été 2020, aurait pu apporter le retour d'expérience des salariés sur ce sujet.

Nous aurions pu aussi orienter certains thèmes, comme ceux sur le stress et les risques psycho-sociaux et ainsi éviter les écueils du style « gérer son stress ». En effet, contrairement aux idées reçues, il n'existe pas de bon stress (*ce n'est pas simplement la CGT qui le dit mais aussi l'INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*). Il ne faut donc pas gérer le stress mais mettre en place une organisation du travail évitant la génération de stress. Ainsi, tous ceux dans le Groupe qui sont confrontés aux calculs de fiabilité de nos équipements savent que dès que l'on soumet un équipement, un composant, à un stress on diminue sa durée de vie... Il en est de même pour les êtres humains.



Courbevoie, le 14 juin 2021

Bon stress ? Mauvais stress ?

Selon des idées répandues, le bon stress permettrait aux salariés de donner le meilleur d'eux-mêmes, tandis que le mauvais stress rendrait malade. Il n'y a pourtant scientifiquement ni bon, ni mauvais stress mais un phénomène d'adaptation du corps rendu nécessaire par l'environnement. Il faut en revanche différencier « stress aigu » et « stress chronique » qui ont des effets distincts sur la santé.

Source INRS : <https://www.inrs.fr/risques/stress/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Nous ne comprenons pas pourquoi la direction écarte et contourne ainsi les représentants du personnel lors de ce type d'évènement. Ne serait-il pas préférable, s'il s'agit d'agir réellement dans l'intérêt de tous les salariés, de travailler ensemble, collectivement et d'accepter réellement les propositions de toutes et tous ?



ENQUETE D'ENGAGEMENT, POURQUOI CETTE ENQUETE ?

Parallèlement à cette semaine de la Qualité de Vie au Travail, la direction du Groupe lance une consultation des salariés qu'elle nomme enquête d'engagement ...

Donner la parole aux salariés est une très bonne chose, mais, là aussi, pourquoi avoir lancé cette enquête sans consulter au préalable les représentants du personnel, afin de construire ensemble un questionnaire qui ouvre suffisamment la parole et permette à chacun de s'exprimer ?

Nous aurions peut-être ainsi pu éviter d'appeler cela une enquête « d'engagement ». Les salariés ont suffisamment montré leur engagement notamment depuis la crise sanitaire que nous traversons, engagement qui a d'ailleurs permis, durant cette période très compliquée, d'avoir d'excellents résultats au niveau Groupe en 2020.

En construisant ensemble cette enquête, nous aurions pu définir des questions qui ne soient pas aussi orientées, qui permettent aux salariés de réellement s'exprimer sur leur vécu, sur leur travail, sur l'organisation de celui-ci... Bref, une enquête qui permette réellement de trouver collectivement des solutions pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous. Les représentants du personnel auraient forcément aussi été associés à la construction du bilan et des axes d'amélioration issus de cette enquête ...



ET LES GROUPES D'EXPRESSION DES SALARIES ALORS ?

Si les directions de Thales veulent réellement donner la parole aux salariés, alors pourquoi ne commencent-elles pas par appliquer notre accord Groupe sur la Qualité de Vie au Travail, en mettant en place partout et régulièrement, comme cela est prévu, les réunions d'expression collective des salariés ?

Cet accord QVT a été signé par les 4 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) en avril 2018 et nous ne pouvons hélas que constater que, 3 ans après, ces réunions d'expressions des salariés n'ont pas été mises en place.



Ces réunions permettent pourtant aux salariés de s'exprimer librement sur tous les sujets qu'ils veulent, de poser des questions, formuler des demandes et d'avoir des réponses écrites de la direction à celles-ci, réponses données aussi aux représentants des salariés.

Il s'agit là d'un véritable outil d'amélioration de la qualité de vie des salariés, qui aurait dû permettre une véritable prise en compte de l'avis et des attentes des salariés du Groupe.

La CGT propose de donner réellement la parole aux salariés, en utilisant les outils que nous avons déjà à notre disposition, comme ces réunions d'expression des salariés de notre accord QVT, et d'associer les représentants du personnel, que ce soit en amont, pour établir collectivement les questions, le recueil des avis et besoins, mais aussi sur les bilans et les axes et actions à mettre en place pour améliorer l'organisation du travail, la qualité de vie au travail de toutes et tous.