

# Accord Groupe sur le temps de travail : La direction veut accélérer...

Courbevoie, le 24 juin 2022



## TEMPS DE TRAVAIL : QUEL PROJET CGT ?

Cela fait maintenant plus de trois ans qu'une négociation d'un accord Groupe sur le temps de travail a débuté...Trois ans que la CGT Thales vous informe sur celle-ci, mais porte aussi un véritable projet d'accord sur ce sujet, visant à « libérer du temps pour l'Humain et la planète », qui s'articule notamment autour :

- De la **diminution** du temps de travail sans perte de salaire, en faveur de la création d'emplois, de la qualité de vie au travail et de l'écologie ;
- De la définition, du contrôle, de l'adaptation et de l'**organisation** du temps de travail ;
- Des problématiques de **charge de travail**, de son évaluation, de son contrôle collectif, puis individuel ;
- D'un **droit à la déconnexion** véritablement efficient ;
- D'un temps **choisi** ;
- D'un **temps réduit**, en fonction des contraintes personnelles ;

Vous pouvez retrouver le projet d'accord CGT, sur notre site internet, via ce QR code :



## QUEL OBJECTIF POUR LA DIRECTION ?



La direction de Thales, dans cette négociation, a un but clairement affiché : **augmenter le temps de travail et en particulier celui des ingénieurs et cadres.**

Lors d'un comité de Groupe européen, la CGT Thales a expressément demandé à notre PDG, Patrice Caine, de mettre sur la table, comme c'est le cas partout en Europe, la question de la réduction du temps de travail, réduction expérimentée en Espagne, en France, au Portugal, au Royaume-Unis, revendiquée en Allemagne...Sa réponse fut claire : « *Non, je suis pour permettre à ceux qui veulent travailler plus de travailler plus ...* »

Mais, comme toujours, il faut savoir décrypter les propos de la direction du Groupe... « *Permettre à ceux qui veulent...* ». On pourrait croire, ici, qu'il s'agit alors de proposer une réelle et sincère option... Et bien non. Il s'agit simplement d'un élément de langage pour faire passer la pilule d'une augmentation globale du temps de travail.

En effet, **le projet de la direction est en réalité d'augmenter la référence du forfait-jours** (et au passage de ne proposer que le forfait-jours, exit les autres possibilités d'organisation du temps de travail) **pour tous les nouveaux embauchés**, en adoptant une nouvelle référence dans tout le Groupe à **215 jours** de travail par an. Pour mémoire, la moyenne actuelle de référence du forfait-jours, en fonction des sociétés, est de 210 jours annuels, avec une amplitude allant de 206 à 217 jours par an.

Est-ce cela à proposer à ceux qui le veulent de travailler plus ? Quel choix et quel message laisse-t-on aux jeunes, aux futurs embauchés ? Est-ce réellement un élément d'attractivité pour notre Groupe, au moment où la direction ne cesse de se plaindre, dans toutes les instances de représentation du personnel, de difficultés de recrutement ? Ne serait-ce pas plutôt un stratagème pour acheter la paix sociale, avec cette clause dite « du grand-père », qui ne touche pas ceux qui sont actuellement en place, au détriment de ceux qui vont nous rejoindre ? Comment construire, demain, des collectifs de travail soudés, le fameux « *one team, one Thales* » avec des salariés qui n'auront pas toutes et tous le même statut social ?

Coordination CGT THALES

La Défense – Immeuble Monge – 22 place des Vosges – 92400 COURBEVOIE

## DISPOSITIONS SOCIALES CONTRE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

La direction du Groupe veut accélérer cette négociation sur le temps de travail, en voulant faire pression sur les organisations syndicales, via les mesures de l'accord Groupe sur l'évolution de la croissance et de l'emploi.

L'accord Groupe dit « Emploi/Croissance » est arrivé à échéance le 31 mars 2022, après plusieurs prorogations demandées par les organisations syndicales. La CGT Thales a demandé à intégrer de très nombreuses mesures de cet accord dans notre accord Groupe sur les dispositions sociales, à durée indéterminée, afin de les pérenniser. Face au refus de la direction, nous avons demandé à proroger l'accord « Emploi/Croissance » jusqu'à la fin de cette négociation sur le temps de travail, pour éviter toute rupture dans les mesures accessibles aux salariés. Là encore, la direction a refusé, car elle compte bien utiliser ce levier pour faire pression sur les organisations syndicales et les contraindre à accepter, en contrepartie de ces mesures, l'augmentation du temps de travail.

Mais de quoi parlons-nous ? Et bien, tout simplement de dispositions sociales telles que :

- L'aide par Thales au rachat de trimestres pour la retraite... Nombreux sont ceux qui y songent, surtout avec une réforme régressive qui pourrait se profiler, augmentant l'âge de départ à la retraite ;
- La compensation de la pénibilité par des trimestres de départ anticipé à la retraite ;
- Le contrôle, par les représentants du personnel, de la mise en place d'horaires atypiques ponctuels ;
- Le temps partiel Séniors ;
- Les mesures en faveurs des jeunes, notamment les apprentis et alternants ;
- La cotisation sur une base temps plein, pour tous les salariés à temps partiel ou en forfait-jours réduit, avec une prise en charge par Thales du différentiel de cotisation entre le temps partiel et le temps plein. Là encore, il s'agit de préserver les droits à la retraite pour toutes et tous.



**Voilà pourquoi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, et hélas ce n'est pas une blague, vous êtes nombreuses et nombreux à nous interpellier car vos demandes diverses sur ces sujets sont refusées par les Ressources Humaines.** Pour l'instant, celles et ceux dont les demandes ont été faites avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 peuvent continuer d'en bénéficier... Mais depuis cette date, plus aucune demande de prise en charge par Thales des cotisations sur une base temps plein, de rachat de trimestres ou de compensation de la pénibilité par exemple, n'est acceptée.

**Pour la CGT, cette négociation Groupe ne doit pas continuer ainsi, notamment sur les deux points suivants :**

- **La mise en opposition entre les salariés actuellement présents et les jeunes, les futurs embauchés ;**
- **L'utilisation des mesures contenues dans l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi pour faire pression, au détriment des salariés, sur les organisations syndicales, afin d'accepter une augmentation globale du temps de travail dans le Groupe.**

**La CGT va continuer de porter son projet d'accord sur le temps de travail, d'être force de propositions, afin de :**

- **Permettre un meilleur équilibre vie personnelle /vie professionnelle ;**
- **Mieux organiser collectivement le temps de travail, au niveau des sociétés ou établissements ;**
- **Mieux évaluer et contrôler la charge de travail de toutes et tous ;**
- **Permettre à chacun de s'épanouir au travail, mais aussi de pouvoir libérer du temps pour l'humain.**