

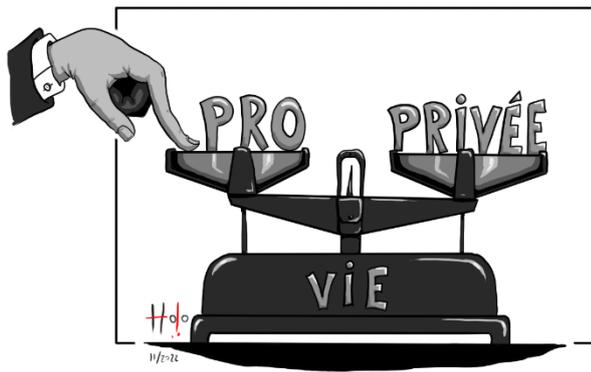
# Temps de travail : une direction de Thales totalement rétrograde

Courbevoie, le 21 novembre 2022

## ► VERS UNE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE GROUPE ?

Après 3 ans d'une négociation qui se termine, force est de constater que la direction n'a que faire de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Pourtant, c'est un sujet au cœur des préoccupations d'une majorité de salariés, toutes générations confondues.

En effet, **la direction** a clairement répondu, à l'interpellation de la CGT, qu'elle **refusait toute innovation dans l'organisation du temps de travail, comme par exemple la semaine de 4 jours**. Et pourtant, celle-ci est expérimentée avec succès un peu partout en Europe et dans le monde <sup>1</sup>.



Cela va même plus loin, puisque **la direction du Groupe a fait le choix dogmatique d'augmenter le temps de travail, à contresens total de l'histoire, du progrès social et de l'intérêt écologique**. De plus, Thales nous refait le coup de l'UIMM pour les conventions collectives, pour acheter la paix sociale : *« cette augmentation du temps de travail ne serait obligatoire que pour les nouveaux embauchés... ou en cas de mobilité dans le Groupe »*. Il s'agirait donc d'accepter de sacrifier les jeunes pour faire passer la pilule. **Quelle organisation syndicale, défendant l'intérêt de toutes et tous et pas uniquement de certains, pourrait accepter un tel recul ?**

L'augmentation du temps de travail et le blocage de toute innovation en terme d'organisation illustrent bien la vision rétrograde et dogmatique de la direction du Groupe Thales, alors qu'il faudrait au contraire s'orienter vers une réduction du temps de travail pour libérer du temps pour l'humain, améliorer l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, et en profiter pour redonner du sens au travail que nous réalisons chaque jour.

## ► UNE DIRECTION PRETE A TOUT PAR IDEOLOGIE ?

Certains d'entre vous se demandent pourquoi, depuis le 1<sup>er</sup> avril, il n'est plus possible de faire une demande d'aide au rachat de trimestres pour la retraite, ou encore pourquoi Thales ne prend plus en charge les cotisations sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel ? Tout simplement, pour faire pression sur les organisations syndicales afin d'accepter cette augmentation du temps de travail en échange du retour de ces mesures prévues par l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi, arrivé à échéance le 31 mars 2022.

*Si une organisation syndicale avait utilisé un élément en son pouvoir pour obtenir un levier de négociation, comme par exemple le droit de grève, certains auraient été prompts à parler de « prise d'otage ». Mais nous ne tomberons pas à ce niveau, nous savons que la construction du rapport de force se fait côté organisation syndicale comme coté direction.*

**La CGT a demandé à plusieurs reprises d'intégrer ces mesures dans notre accord Groupe sur les dispositions sociales, ou à minima de proroger l'accord « emploi / croissance » jusqu'au terme des négociations, mais là encore la direction du Groupe est restée dogmatique.**

<sup>1</sup> <https://cutt.ly/CN9tTdR> ; <https://cutt.ly/2N9ybNk>

## DES PROPOSITIONS CGT PRISES EN COMPTE ?

Vous pouvez retrouver nos propositions dans notre projet CGT Thales d'accord sur le temps de travail sur notre site internet : <https://cutt.ly/VMSCsLu> ou via ce QR code



### L'évaluation de la charge de travail ?

La question de l'évaluation de la charge de travail est fondamentale. La direction du Groupe a repris plusieurs propositions de la CGT, surtout en matière de définition de la charge de travail, de tous les éléments à prendre en compte comme les temps de formation, les aléas, la capitalisation, ... La question de l'évaluation collective, par équipe, de la charge de travail, préalablement à l'évaluation individuelle a aussi été reprise. Mais les propositions concrètes, notamment en terme d'évaluation collective ou en terme d'indicateurs précis de surcharges de travail n'ont pas été reprises.

### Le contrôle du temps de travail ?

Il s'agit pour la direction d'un tabou, il ne faudrait pas parler de contrôle du temps de travail car tout va bien... Là encore, de manière idéologique, la direction a refusé **toutes nos propositions concrètes ; propositions qui pourtant permettaient un contrôle collectif sans « flicage » ou stigmatisation individuelle.** Toujours de manière dogmatique, la direction du Groupe a refusé de prendre en compte les temps de connexion, malgré l'augmentation du télétravail ou d'inscrire clairement, pour les salariés au forfait-jours, qu'une journée de travail ne pouvait dépasser 10 heures !

Quel message la direction souhaite envoyer ? La CGT a alerté, reste vigilante et interviendra au niveau du Groupe et dans les établissements pour que le temps de travail respecte les lois, la santé au travail, les conditions de vie du salarié. Le temps de travail n'est pas open-bar.



TOUT VA BIEN,  
IL N'Y A PAS DE  
PROBLEME DE  
TEMPS DE TRAVAIL.  
RETOURNEZ  
TRAVAILLER  
ET QUE LE COTE  
OBSCUR SOIT  
AVEC VOUS !

### Le droit à la déconnexion ?

Là encore, la direction du Groupe a refusé toutes les propositions concrètes que nous avons faites, comme par exemple le report automatique des mails envoyés en dehors des heures de travail, notamment le week-end. La direction a voulu nous faire croire qu'un Groupe comme Thales ne pouvait techniquement mettre en place une mesure comme celle-ci. Et là, encore impossible d'obtenir des indicateurs collectifs pour mesurer l'ampleur du problème et mettre en place des plans d'actions.

### Temps de travail des mensuels ?

Sur ce sujet aussi, la direction se refuse, pour l'instant, à mettre en place des mesures concrètes. La CGT Thales a demandé par exemple à étendre à tout le Groupe le quota maximum d'heures supplémentaires, de 94h par an, qui est actif actuellement dans certaines sociétés. La direction n'y semble pas favorable alors qu'il s'agit encore une fois de protéger la santé des salariés, mais aussi de protéger l'emploi et de cesser de vider nos caisses de protection sociale puisque ces heures supplémentaires sont exonérées de cotisations sociales. Limiter les heures supplémentaires est une mesure de responsabilité sociétale.

**La CGT Thales a fait de très nombreuses propositions lors de ces 3 ans de négociations, mais nous constatons avec déception que la direction du Groupe refuse la plupart des mesures concrètes. Le seul but pour elle semble bien être d'augmenter, de manière dogmatique, le temps de travail, et de bloquer toute innovation possible en terme d'organisation favorisant l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. De plus, elle utilise les mesures de l'accord emploi/croissance en échange de l'augmentation du temps de travail. Une organisation syndicale, représentant l'intérêt des salariés, doit-elle céder à cette pression ? Qu'en pensez-vous ?**