

3. Evènements Sociaux

3.1 Cadrage des pauses



Le 17 Juin, les 5 OS ont été reçu par la direction pour échanger sur le cadrage des pauses imposées arbitrairement par la direction industrielle dans certains secteurs de l'usine.

La direction a rappelé les éléments qui les ont conduits à imposer ce cadre :

- Le Code du Travail – Article 3121-16 prévoit 20 mn de pause consécutive par jour après 6 heures de travail d'affilées, sans référence à des horaires de prise.
- Nous constatons régulièrement des dérives sur la durée des pauses hors repas .
- Malgré les rappels des managers auprès des équipes, les progrès sont peu sensibles et de courte durée.
- L'absence de cadre sur la prise de pause désorganise les ateliers de production et nuit à notre efficacité collective.

→ Nous souhaitons adresser avec les équipes Production et Soutien un cadre de prise des pauses sur la base d'horaires synchronisés

■ L'horaire des pauses sera encadré par les managers après consultation de leurs équipes, pour chaque ilot ou plateforme de production et/ou de soutien et les fonctions support de proximité.

- Scenario Horaire Classique: une pause de 10 mn le matin et l'après-midi
- Scenario Horaires Décalés: une pause de 20 mn par jour
- Les pauses des ilots proches seront analysées globalement pour éviter des regroupements et attentes au niveau des points de pause.

Ensuite Le directeur de CCI a présenté les retours de terrain sur cette mise en place.

Et là, force est de constater les écarts entre **sa vision partagée et la réalité partagée par les équipes...**

⇒ Apparemment, la mesure aurait été « bien accueillie » sauf dans de rares secteurs... !?!



Ce n'est pas tout à fait le son de cloche qui nous remonte ! Et pire lorsque nous sondons les managers qui ont fait les remontées, **les retours ont été « positifs » et déformés !**



Cela ne colle plus à la réalité et on voit bien là **l'entêtement** d'une hiérarchie obtus à mettre en place des **mesures sans concertation, sans prendre en compte les spécificités de nos métiers, de nos activités et problématiques d'organisation du travail. !**



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

A la CGT nous considérons qu'aborder le sujet des pauses est légitime, car chacun a des droits et des devoirs mais que cette mesure est appliquée par une direction qui ne connaît rien à notre travail !

⇒ Voici ci-dessous les éléments portés à notre connaissance lors de l'entrevue :

Ilot de production	Points positifs	Sujets d'attention
IRST Salle Blanche	Beaucoup d'échanges et quelques questions pratiques	Jauge du SAS étendue de 2 à 4 avec accord HSE
OSF/IRST intégration	Bons échanges	Flexibilité liée aux activités de test qui ne peuvent être arrêtées => OK
OSF Salle blanche	Bons échanges	Demande de disposer d'une machine à café type Nespresso au PRC => pris en compte
EVS/DAL	RAS	Quelques insatisfactions sur la démarche.
TALIOS Salle blanche	Nombreux échanges	Quelques remarques sur les modalités pratiques (café) et engorgement possible dans les SAS. certains salariés vivent comme un manque de confiance du manager le cadrage de la prise des pauses
TALIOS intégration	RAS	RAS
AREOS TP	3 personnes => non applicable.	RAS
DAMOCLES intégration	Nombreux échanges	Activité de test difficile à planifier avec des pauses fixes. Fractionnement des pauses (fumeurs) Espaces service trop éloignés (café) Démarche pas comprise => équipe à revoir

Ilot de production	Points positifs	Sujets d'attention
DAMOCLES Salle blanche	Nombreux échanges	Jauge des SAS Espaces service trop éloignés (café)
Câblage	Bons échanges	RAS
Collage	Bons échanges	Jauge du SAS / possibles encombrements Pause à adapter si collage en cours => OK
Spy Ranger	Bons échanges	RAS
Caméra salle blanche	RAS	RAS
Peinture	Adaptation en fonction des travaux de peinture	RAS
Expéditions	RAS	RAS
Flux entrants	RAS	RAS
GFL	RAS	RAS

Ilot de production	Points positifs	Sujets d'attention
ADAC / ADANC	Beaucoup de questions	Equipes de petite taille et multi métier. Incompréhension sur la démarche Sujet mal reçu => équipe à revoir. Quid de la période 7h30-9h00 et pause repas ?
MICA /METEOR	Bons échanges	Quelques question sur une adaptation selon l'activité en cours => OK



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

Plateforme réparation	Points positifs	Sujets d'attention
TERRE & NAVAL	<ul style="list-style-type: none"> Equipes travaillant dans un même environnement avec déjà bcp d'interactions, le projet contribue à la cohésion 	<ul style="list-style-type: none"> Synchronisation des fonctions support qui agissent sur plusieurs plateformes Prise en compte de ce projet par les fonctions externes dans le cadre de sollicitations des équipes des centres de compétences industrielles
DAMOCLES		<ul style="list-style-type: none"> Des opérations justifient souvent une continuité d'activités sur plusieurs heures / la pause peut faire perdre en flexibilité L'hétérogénéité des horaires d'arrivée rend difficile le positionnement d'un horaire fixe de pause
AREOS	<ul style="list-style-type: none"> Synchronisation déjà en place naturellement, en cohérence avec les animations d'équipe 	
PDLCTS-ATLIS	<ul style="list-style-type: none"> Equipe déjà très soudée mais éclatée sur de multiples ateliers, aide à maîtriser les présences / absences en ateliers 	
OSF-DAL		<ul style="list-style-type: none"> Avoir la souplesse de s'accorder avec le manager si un de test en cours
TALIOS		<ul style="list-style-type: none"> Possibilité d'aménagements des horaires fonction des activités en cours (tests lancés, décaissage en cours)

Une prochaine réunion aura lieu le 15 Juillet pour échanger à nouveau sur l'application de cette mesure.

Nous considérons toujours qu'une application aussi stricte n'est pas efficace dans le collectif.

Comment gérer l'organisation des tâches si vous devez vous arrêter à 10H et qu'un test ou un collage ou un serrage au couple est en cours ?

Nos métiers ne sont pas calibrés, ces méthodes archaïques ne correspondent pas !

Quid du réel avenir des horaires variables avec une telle instauration ?



Quelle motivation et implication allez-vous tirer en étant considéré ainsi après 2 années de COVID et d'efforts pour maintenir la satisfaction client et de surcroît avec une politique salariale qui va en décevoir 1/2 ?!

Nous continuerons de défendre la flexibilité et le bon sens tout en rappelant les obligations de chacun. Certes tout salarié se doit de fournir le travail pour lequel il est rémunéré, mais l'employeur se doit aussi de donner les moyens pour le réaliser, de veiller au respect de bonnes conditions de travail, d'anticiper les risques RPS.

Il a aussi un devoir de bienveillance et ce n'est certainement pas en appliquant arbitrairement des mesures que cela se fait.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

3.2. Semaine QVT

Quels thèmes pour cette semaine QVT ?

Du 14 au 18 juin a eu lieu, dans le Groupe, la « semaine de la Qualité de Vie au Travail ».

De nombreuses initiatives ont été organisées, que ce soit sous forme de moment d'échanges, de réunions, de débats et autres visioconférences.

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

D'après des programmes locaux, les sujets étaient divers et variés, et pas toujours en relation avec le travail... *Escape games*, massages, jeux d'adresse, sophrologie, des sessions sur l'équilibre alimentaire ...

- ⇒ Il est à noter que cette année effectivement **plusieurs sujets ont enfin traité 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 est félicité.

Nous aurions pu amener notre participation constructive à ceux-ci en proposant comme thème cette année suite à la crise sanitaire:

- ⇒ Le télétravail. La CGT Thales, de par les 6 000 réponses à notre enquête réalisée à l'été 2020, aurait pu apporter le retour d'expérience des salariés sur ce sujet.
- ⇒ Les risques psycho-sociaux et ainsi éviter les écueils du style « gérer son stress ».

Il n'existe pas de bon stress : Il ne faut donc pas le gérer mais mettre en place une organisation du travail qui l'évite.

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>

Tous ceux dans le Groupe qui sont confrontés aux calculs de fiabilité de nos équipements savent que dès que l'on soumet un équipement ou un composant à un stress, on diminue sa durée de vie...

Il en est de même pour les êtres humains.

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 ?



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

« Enquête d'engagement », pour quoi faire?

Parallèlement à la 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 pour la CGT, les salariés ont suffisamment montré leur engagement depuis la crise sanitaire que nous traversons ce qui a d'ailleurs permis, d'avoir **d'excellents résultats au niveau Groupe en 2020.**



- ⇒ Nous aurions pu définir des questions qui ne soient pas aussi orientées. Afin de permettre aux salariés de réellement s'exprimer sur leur vécu, sur leur travail, sur l'organisation de celui-ci...

Bref, une enquête qui aurait pu permettre réellement de **trouver collectivement** des solutions pour **améliorer les conditions de travail** de toutes et tous.

Et les groupes d'expression des salariés dans tout ça ?

Si les directions de Thales veulent **réellement donner la parole aux salariés**, pourquoi ne commencent-elles pas par **appliquer notre accord Groupe** sur la Qualité de Vie au Travail ?

- ⇒ 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 partout.
- ⇒ A Elancourt, les réunions d'expression collectives ont été mis en place, mais **oubliés durant la crise sanitaire**. Il est important de les **remettre en route rapidement** pour retisser le lien social, évaluer le stress post COVID. Après cette dure épreuve, **doit-on persévérer dans une organisation de travail stressante et destructive ?**



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, 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.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !