

### 3.2 Cadrage des pauses

Le 17 Mai, la direction nous faisait parvenir à tous le mail ci-dessous demandant aux responsables concernés d'aborder avec les équipes la synchronisation des pauses, 10mn le matin et 10 mn l'après-midi, quel que soit la tâche métier.

Cela a pour but, apparemment, l'efficacité collective, où, si chacun est à son poste en même temps, le travail sera plus efficace !

*Objet : Synchronisation pauses (Diffusion CCI /CSO)*

*Message de la part de Cyril PONTE et Jean-François CLER:*

*Bonjour,*

*Le CCI et CSO s'engagent dans une démarche commune de cadrage de prise de pauses afin d'améliorer l'efficacité de nos opérations industrielles, renforcer la cohésion des équipes et assurer le respect des temps de travail nécessaire à la satisfaction de nos clients.*

*Après une information à nos partenaires sociaux en décembre, vos managers vous réuniront prochainement pour définir ensemble les modalités de prise de deux pauses au sein de votre environnement de travail (ilot/plateforme de production/réparation et fonctions support associées). Ces deux pauses de 10 minutes seront à positionner avant et après le repas sur les plages de temps fixe, en horaires normaux.*

*Ces échanges seront importants pour faire de ce projet un élément de cohésion et d'efficacité collective. Nous vous encourageons donc à ce que ce soit l'occasion pour vous d'exprimer votre souhait et de collaborer avec votre équipe pour trouver la meilleure façon de fonctionner.*

*Nous vous remercions par avance pour votre participation, votre écoute et vos propositions.*

⇒ Le 27 Mai, en réponse à cette agression, la CGT a répondu aux responsables émetteurs de cette demande en expliquant en quoi ces modalités rétrogrades n'avaient pas de sens à Thales (Elancourt en tout cas).

*Messieurs,*

*En réaction au mail de la Direction CSO et CCI de cadrer les prises de pause, la CGT a relevé des incohérences et nous vous en faisons part.*

*Certes, le cadrage d'une prise de pause est bien à la main de la Direction. Cependant, il nous semble inconcevable d'organiser et synchroniser les prises de pauses dans l'établissement d'Elancourt, par votre ciblage de deux centres de production, essentiellement composé de salariés mensuels. Que devons-nous en déduire ? Pour rappel ses salariés ont de plus, la contrainte du badgage avant et après le déjeuner.*

*Premièrement, il n'est pas nécessaire de vous rappeler que l'établissement d'Elancourt est composé au trois quarts de Cadres au forfait jour.*

*Une prise de pause imposée à un cadre au forfait jour serait non seulement illégale, mais aussi contraire au concept même du forfait jour.*

*Deuxièmement, en supposant que cela ne s'adresse qu'aux salariés mensuels, imposer un cadrage de pause qu'à une partie des salariés mensuels serait discriminant et entraînerait pour ce personnel un mal-être et une frustration dont l'impact humain se traduirait immédiatement sur le travail lui-même.*

*Troisièmement, cette démarche de cadrage de la prise de pauses a été présentée en CSE pour des périmètres différents (CCI et SSC) de ceux annoncés dans le mail de cadrage (CCI et CSO). Ceci n'est pas sérieux, les salariés impactés ne sont plus les mêmes entre la présentation aux élus et la réalité.*

*Quatrièmement, vous nous remettez « l'amélioration de l'efficacité des opérations industrielles » comme objectif à cette démarche. La Direction nous a fait le même coup avec le télétravail qui n'était pas efficace collectivement. Les derniers chiffres de l'entreprise qui ont été présentés (bilan financier) nous ont montré le contraire !*

*Pour ce qui est de « respecter des temps de travail nécessaires à la satisfaction de nos clients », nous vous rappelons que les salariés concernés ont un contrat de travail avec l'entreprise Thalès, ils n'ont pas, juridiquement, de clients. Arrêtez de culpabiliser les employés ! Si Thales a des problèmes avec les clients, c'est de la responsabilité des Directions concernées. Si Thales n'a pas fait le nécessaire pour livrer un produit correct à l'heure (devis incomplet, embauche insuffisante, moyens matériels et logiciels inadaptés, organisation farfelue, ...), c'est de la responsabilité des Directions. Les salariés, eux, font leur travail consciencieusement.*

*Cinquièmement, il se pose la problématique des salariés qui ont un mandat en tant que représentant du personnel.*

*Ceux-ci doivent pouvoir intervenir n'importe où et n'importe quand pour aider un salarié ou pour exécuter leur mandat sans entrave à la libre circulation définie par la loi. Pour rappel, le délit d'entrave est un délit pénal !*

*En conclusion, les salariés d'ex-Tosa sont des salariés de haut niveau qui ont besoin de sens dans leur travail, qui ont besoin de la souplesse nécessaire à l'accomplissement des tâches variées attachées à leur poste. Prendre une pause parce que le logiciel fait une mise à jour, parce que le salarié a besoin d'un break car il tourne en rond sur une tâche difficile, parce qu'une fourniture arrive en retard, parce qu'il est responsable dans l'accomplissement de ses tâches et il sait s'organiser, ou parce que tout simplement, il est à l'aise dans son travail et ceci le fait travailler correctement, est le modèle de prise de pauses en place à ex-TOSA depuis des décennies. Vouloir fabriquer des produits complexes sur le modèle d'un fabricant de casseroles nous semble absurde.*

*Rajouter aux salariés des embarras supplémentaires après presque 2 années COVID difficiles et des augmentations au rabais n'est pas une bonne annonce.*

*En conséquences, nous vous demandons de revenir sur votre décision car cette demande va à l'encontre de notre culture d'entreprise. Nous vous demandons d'annuler simplement cette organisation de prise de pauses car les salariés sont responsables et savent comment exécuter leur métier.*

*Nous nous tenons à votre disposition pour en parler.*

*Les Délégués Syndicaux CGT*

⇒ A cela, la direction a convoqué l'ensemble des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale  
**Jeudi 17 Juin 2021 !**

**N'hésitez pas à partager avec vos représentants vos arguments, votre ressenti sur cette nouvelle position de la direction de vouloir « automatiser » l'individu, infantiliser et déresponsabiliser chacun dans son travail pour de la soit disant « efficience » collective !**