

1.2 Système de notation et d'entretien

Vous l'avez peut-être déjà vu, le système de notation et d'entretien évolue...

Evolution du Management de la Performance



Pas assez compliqué encore, Le groupe Thales a décidé de le faire évoluer, déjà, avec l'ajout d'un système de notation... pas très équilibré !

Principes

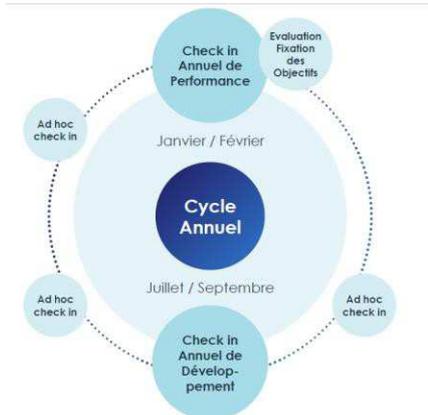
Une approche intégrée du Management de la Performance

- Qui décline les **objectifs et la stratégie du Groupe** en challenges business à tous les niveaux de l'organisation **donnant du sens à l'action de chacun**
- Basée sur un **cycle annuel**
- Favorisant le **feedback** continu
- Evaluant le **"Quoi"** = la valeur délivrée, et le **"Comment"**
- Intégrant les **managers matriciels** et les principales parties prenantes de façon équilibrée
- Avec un lien clair avec la **Rémunération** et la **Gestion des Talents**

Offrant un cadre clair aux managers et aux employés

- Mettant en avant la **qualité** de la fixation des objectifs, et la **maturité des entretiens**, au-delà des outils et process
- Focalisé sur les **priorités**
- Utilisant des **Niveaux de Performance** servant de repère pour la calibration dans les politiques de Rémunération et la Gestion des Talents

Cycle Annuel de Management de la Performance



- ✓ Check In Annuel de Performance
- ✓ Ad hoc Check ins
- ✓ Check In Annuel de Développement



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

Fixation des objectifs : 2 dimensions



Evaluation de la Performance Annuelle

Etape 1 | Check-in et Commentaires Qualitatifs par Employé et Manager(s)



- Commente **la réalisation de chaque objectif** (Quoi et Comment)
- Donne sa synthèse qualitative annuelle sur les deux dimensions



- Prend connaissance des commentaires de l'employé
- Commente **la réalisation de chaque objectif** (Quoi et Comment)
- Donne sa synthèse qualitative annuelle sur les deux dimensions

Etape 2 | 2 Niveaux de Performance Annuels définis par le Manager sur 4 Niveaux

Performance annuelle (Synthèse du QUOI)				Coopération / Leadership@Thales (Synthèse du COMMENT)			
En-dessous des attentes	Proche des attentes	Totalement en ligne avec les attentes	Au-delà des attentes	En-dessous des attentes	Proche des attentes	Totalement en ligne avec les attentes	Au-delà des attentes

C'est là qu'entre en scène ce nouveau système. Outre le fait de remettre en place des entretiens annuels d'évaluations, celles-ci sont **plus portées sur les aspects négatifs que les positifs...** En effet il y a 2 niveaux en dessous de « **TOTALEMENT** en ligne avec les attentes », contre 1 seul au-dessus.

Une manière pour la direction de dévaloriser notre travail et de justifier l'absence de promotions et d'augmentations (0% au titre de la sélectivité ; Qui n'est pas une sanction!) !

N'y voit-on pas non plus une forme de préparation à notre nouvelle convention collective, qui classera les postes au lieu des individus !?!

Ne vous laissez pas bernier par vos managers lors des notations. En effet certains pourraient être tenté de vous infliger personnellement la non réussite des objectifs collectifs et financiers de la société.

Pour autant, ceux-ci doivent être fixé personnellement, être **SMART** ; C'est-à-dire : **Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, défini dans le Temps.**

Retrouvez toutes les informations sur la page intranet Thales :

[Nouvelle année, nouveaux objectifs : le management de la performance](#)

D'ailleurs, en ce qui concerne la convention collective, une consultation nationale CGT est ouverte ! :



N'attendez pas, car PERSONNE d'autre ne vous donnera la parole.

(En une douzaine de questions, on vous demande de vous positionner, point par point, mais aussi de façon générale)

Cette consultation ne vous prendra que 10 minutes et conditionnera le ½ siècle à venir soit

TOUTE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE.

[\(Lien Consultation\)](#)

⇒ Pour vous aider à répondre, voici quelques éléments à la page suivante!

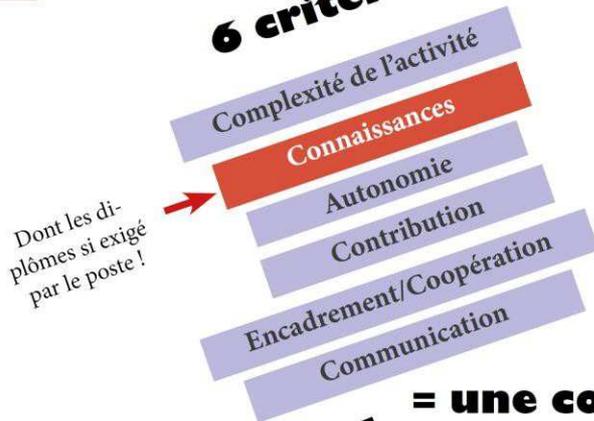


Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

La non reconnaissance des diplômes ...

x 10 niveaux

6 critères



Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Implication en entreprise (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 9	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 8	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 7	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 6	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 5	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 4	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...
Degré 3	Maîtrise de l'activité (niveau supérieur) ou à l'extérieur (niveau supérieur) par l'activité...	L'acquisition de connaissances approfondies par l'expérience...	L'engagement de responsabilité de haut niveau...	L'implication à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisme...	Responsabilité de la qualité de l'activité...	L'implication à l'initiative d'autres personnes...

= une cotation de 6 à 60 points ...

... renvoyant une classification !

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Début du statut cadre F11

... mais, c'est le poste occupé qui est coté. Votre qualification évoluera donc en fonction des postes occupés durant la vie professionnelle !

Et pour être sûr que vous compreniez bien, les signataires précisent à 3 reprises :

art 61.2 : Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

art 62.5 : Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

art 61.2 : ... les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes ...

Niveau de diplômes	Degré d'exigence du critère « connaissances »
Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019	8 ou plus
(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	7 ou plus
(ex-niveau I) – Grade de Master	6
(ex-niveau II) – Grade de Licence	5 ou 6
(ex-niveau III) – (BTS, DUT) ...	4
(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	
(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
Sans objet	2
Sans objet	1

A partir du diplôme, il devient donc impossible de se projeter dans une qualification puisque non seulement le diplôme ne donne plus de correspondance mais en plus, il ne compte que pour 1 critère sur 6 ... et encore sous condition ! Il est à noter que l'UIMM ne reconnaît plus de fait ses propres certifications CQPM, un comble !



... et ses conséquences !

*CC : Convention Collective

Mensuels - ancienne *CC

NIVEAU I	140	ECHELON 1
	145	ECHELON 2
	155	ECHELON 3
NIVEAU II	170	ECHELON 1
	180	ECHELON 2
	190	ECHELON 3
NIVEAU III	215	ECHELON 1
	225	ECHELON 2
	240	ECHELON 3
NIVEAU IV	255	ECHELON 1
	270	ECHELON 2
	285	ECHELON 3
NIVEAU V	305	ECHELON 1
	335	ECHELON 2
	385	ECHELON 3

Nouvelle *CC

Classes d'emplois	Groupes d'emplois
18	I
17	
16	
15	H
14	
13	G
12	
11	F
10	E
9	
8	D
7	
6	C
5	
4	B
3	
2	A
1	

IC - ancienne *CC

60 et 68
76
80
84
86
92
100
108
114
120
125
130
135
180
240

Changement de coefficient tous les 3 ans

Annexe 6. Barème minima annuels pour 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Minima
A	1	19 420 €
	2	19 700 €
B	3	20 300 €
	4	21 200 €
C	5	22 300 €
	6	23 500 €
D	7	24 400 €
	8	26 400 €
E	9	28 400 €
	10	31 400 €
F	11	32 500 €
	12	34 300 €
G	13	37 400 €
	14	41 000 €
H	15	44 000 €
	16	49 000 €
I	17	56 000 €
	18	64 500 €

Un resserrement important des classifications

annexe 6. Barème unique des salaires minima hiérarchiques 2024
Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années dans l'entreprise ..

A noter que les IC (groupe F11 et plus) devront avoir une ancienneté de 6 ans dans l'entreprise pour pouvoir prétendre au barème minima général. Ce tassement des classifications se traduira très probablement par un tassement des salaires tant dans la valeur que dans la durée. **Avec pour les IC la possibilité de perdre son statut cadre.**

Que se passe t-il en cas de changement de poste sur le salaire / classification?

Les signataires précisent préalablement : «*Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.*»

Donc pour baisser le salaire ou la qualification, cela nécessite votre accord. Ce qui n'empêche nullement l'UIMM de maintenir et même réaffirmer la finalité de cette nouvelle convention collective (voir par exemple art 8. Prévention du licenciement économique avec un périmètre très flou et permissif des motifs économiques) : **la classification c'est une qualification attachée au poste de travail et donc un salaire**, et toute évolution de poste en moins ou en plus dans sa vie professionnelle doit se conformer à ces deux principes.

Les ordonnances Macron intervenues en 2017 permettent de licencier sans nécessairement avoir une cause réelle ou sérieuse et sans même respecter la procédure de licenciement.

La nouvelle convention collective adossée aux ordonnances Macron aura tôt fait de faire comprendre au salarié qui évolue sur un poste moins bien classé, quel est son intérêt si il souhaite conserver son emploi !

art 63.2.3 Changement de classification

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'appréciation.

art 8.1 Prévention du licenciement

Dès lors qu'une modification du contrat pour motif économique est envisagée, elle est proposée au salarié en application de l'article L. 1222-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de la proposition par lettre recommandée avec avis de réception pour faire connaître son refus. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

1.3 Négo Temps de Travail (Groupe)

TEMPS DE TRAVAIL

Durée – Organisation – Repos – Congés

Les principes du projet cgt Thales

La CGT Thales propose pour le Groupe et ses salariés un projet concret et réaliste de réduction du temps de travail. Tout en maintenant la capacité d'autofinancement du Groupe et l'emploi, ce projet se donne pour objectifs généraux Réduire le temps de travail (TDT) et la charge



- Favoriser l'équilibre Vie Pro/perso
- Evaluer la charge Collective et Individuelle
- Participer à la préservation de l'environnement par la baisse du TDT
- Autonomie dans l'organisation du TDT
- Définir le cadre de l'organisation du TDT (Horaires atypiques, seuils mini...etc)
- Disposition du temps choisi
- Faciliter la réduction du TDT pour raisons personnelles

La CGT vous présente les principales propositions concrètes de son projet

Dispositions générales

- **Temps de travail de référence**

Un temps de travail de référence ramené progressivement, en 3 ans, à 32h pour les salariés mensuels, 1 536 heures pour les ingénieurs et cadres au forfait annuel en heures et 200 jours pour les ingénieurs et cadres au forfait annuel en jours, et ce sans perte de salaire.

Le nombre de jours travaillés pourra être ramené à 4 jours par semaine.



Sur cette même période, le Groupe s'engage à augmenter les effectifs pour assurer à minima un même niveau de charge de travail global moyen par salarié sur le Groupe.

- **Durées maximales de travail**

Tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur organisation de temps de travail, sont soumis aux durées maximales de travail de 9 heures par jour, de 45 heures par semaine et de 40 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien entre deux journées de travail est au minimum de 12 heures. Les plages d'ouverture des sites ne pourront excéder 12 heures par jour.

Le travail sera organisé entre le lundi et le vendredi, pendant les horaires d'ouverture des établissements. Tout travail réalisé en tout ou partie en dehors de cette plage sera du travail dit en horaires atypiques.



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

- **Modulation individuelle du temps de travail**

Tous les ans, au 1^{er} janvier, les salariés peuvent, sur la base du volontariat, choisir de moduler individuellement légèrement, à la baisse ou à la hausse, leur temps de travail de référence, dans une limite totale de 3%.

Toute augmentation sur l'année N de X% du temps de travail entraîne une augmentation de X% du salaire de base (celui du 31 décembre de l'année N-1).



Toute diminution de X% du temps de travail entraîne une diminution de 0,5*X% du salaire de base.

Lorsqu'un salarié choisi de revenir à son temps de travail de référence, son salaire redevient le salaire initial (avec application de la politique salariale qui a eu lieu) pour éviter les écarts dus à l'application de pourcentages successifs.

Temps de travail des salaires mensuels

- **Temps de Travail Conventionnel Thales (TTCT)**

La durée hebdomadaire collective sera amenée par étapes de 34 heures pour l'année 2023 à 32 heures à partir de 2025.

À chacune de ces étapes, cette référence ne s'appliquera pas aux sociétés et établissements dont la référence de temps de travail est déjà inférieure.

L'Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif (HTHE) sera négocié au niveau de chaque société ou établissement, (organisation sur la semaine, horaires variables, crédit/débit d'heures, ...).

- **Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT)**



L'écart entre le Temps de Travail Conventionnel Thales (TTCT) et l'Horaire de Travail Hebdomadaire Effectif (HTHE) définit pour chaque salarié un nombre de jours de repos sur l'année selon le calendrier ci-contre.

⇒ Les JRTT pourront être pris par demi-journée ou journée entière.

Année	TTCT	HTHE	JRTT
2023	34	37,5	21
2024	33	37,5	27
2025	32	37,5	33

- **Heures supplémentaires**

Elles sont effectuées à la demande préalable de la hiérarchie et exclusivement sur la base du volontariat.

Au choix du salarié, elles sont soit payées de façon majorée, soit récupérées de façon majorée.

La majoration est de 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà des 8 premières heures.

Négoié au sein de chaque société du Groupe, le contingent d'heures supplémentaires ne pourra être supérieur au quota annuel maximum en vigueur à la date d'application de l'accord, ni être supérieur à 120 heures sur l'année.



Protégeons la planète et n'imprisons que si nécessaire !

- **Contrôle du temps de travail**



En dehors de la pause méridienne, tout le temps passé dans l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif. Le temps de travail est comptabilisé dès l'entrée/sortie de l'établissement ou du site.

Pour le personnel travaillant en équipe ou en poste, le temps de restauration est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour les salariés en télétravail ou en déplacement, le contrôle du temps de travail sera effectué par un système auto-déclaratif.

⇒ Toutes les heures de travail déclarées seront automatiquement comptabilisées.

Temps de travail des salariés ingénieurs ou cadres :

- **Choix de l'organisation du temps de travail**

Les ingénieurs et cadres, jusqu'au niveau III.B inclus, auront le choix chaque année entre trois modes de comptabilisation de leur temps de travail : le temps de travail conventionnel Thales, le forfait annuel en heures ou le forfait annuel en jours.

Ce choix devra être fait avant le 1^{er} décembre de l'année N-1 et entrainera un avenant à leur contrat de travail. Il ne pourra être source de discrimination en matière d'évolution professionnelle (salaire et évolution de carrière). Tous les ingénieurs et cadres position III.C sont soumis à une convention de forfait tout horaire.

- **Temps de Travail Conventionnel Thales (TTCT)**

Les ingénieurs et cadres ayant opté, pour l'année, pour le Temps de Travail Conventionnel Thales, seront alors soumis aux mêmes règles et contrôles que les salariés mensuels.

- **Forfait annuel en heures**

Ce forfait devra se répartir suivant la même référence de temps de travail que les salariés mensuels. Ils bénéficieront donc du même nombre de JRTT que les salariés mensuels.

La convention de forfait annuel en heures sera réduite progressivement à 1 632 heures maximum en 2023, puis à 1 584 heures maximum en 2024 et à 1 536 heures à partir de 2025.



À chacune de ces étapes, ces forfaits ne s'appliqueront pas aux sociétés et établissements dont le nombre d'heure annuel est déjà inférieur.

Non soumis aux modalités d'horaires variables de leur établissement, les I&C restent soumis aux horaires d'ouvertures de leur établissement et aux durées maximales de travail définies dans les dispositions générales.

- **Forfait annuel en jours**

Les ingénieurs et cadres position I ne pourront pas être soumis à une convention annuelle en jours.

Le forfait annuel de référence pour le Groupe passera de 207 jours par an en 2023, à 200 jours par an à partir de 2025.

Année	Forfait	Jours ouvrés	JRTT
2023	207	251	19
2024	204	252	23
2025	200	251	26

À chacune de ces étapes, ces forfaits ne s'appliqueront pas aux sociétés et établissements dont le nombre de jours est déjà inférieur.



Protégeons la planète et n'imprimons que si nécessaire !

Le nombre de JRTT se déduit de la différence entre le nombre de jours ouvrés de l'année, le nombre de jours du forfait et les congés payés. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnements s'ajoutent ensuite dans les compteurs.

Les ingénieurs et cadres en forfait jours restent soumis aux horaires d'ouvertures maximum de leur établissement et aux durées maximales de travail définies dans les dispositions générales. Le respect des maximums journaliers et hebdomadaires sera contrôlé par leur temps de présence dans l'établissement, via les portiques de contrôle d'entrée.

Temps choisi, temps réduit pour raisons personnelles :

- **Temps choisi, aménagé sur tout ou partie de l'année**

L'organisation du temps choisi sur tout ou partie de l'année permet aux salariés occupés à temps partiel de travailler suivant un rythme différent. Le dispositif de temps choisi aménagé sur tout ou partie de l'année donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Les journées non travaillées seront mises en place chaque trimestre à l'initiative du salarié et subordonnées à l'accord de l'employeur concerné.

Un « lissage » de la rémunération sera proposé aux salariés, de façon à leur assurer le bénéfice d'une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire accompli au cours de la période considérée.

- **Temps réduit pour les besoins de la vie personnelle**

Les salariés peuvent solliciter la réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie personnelle.

Mis en place à l'initiative du salarié, il est subordonné à l'accord de l'employeur. Ce temps réduit pour raison familiale prévoit la conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la ou les périodes non travaillées.

De façon identique au temps choisi, un « lissage » de la rémunération peut être prévu.



- **Cotisations sociales**

Les salariés à temps partiel, quelle que soit sa nature (temps choisi, temps choisi aménagé sur l'année, temps réduit pour des besoins de la vie personnelle, forfait annuel en heures réduit, forfait annuel en jours réduit), cotiseront sur une base temps plein. La part patronale et la part salariale correspondantes à la différence entre la base temps partiel et temps plein seront prises en compte directement par Thales. Ils bénéficieront ainsi du maintien total de leur droit en matière de retraite tant au titre du régime général que du ou des régimes complémentaires, comme s'ils avaient continué leurs activités à temps plein.

Evaluation de la charge de travail :

- **Aborder toutes les dimensions de la charge pour bien l'évaluer**

La charge de travail sera évaluée en tenant compte de ces 3 dimensions :

- ✓ **La charge prescrite** : Elle recouvre tout ce qu'il est explicitement demandé de faire que ce soit au plan qualitatif ou quantitatif : les objectifs, les prescriptions, les outils et moyens à disposition, etc.
- ✓ **La charge réelle** : Elle correspond à ce qui est réellement réalisé : les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues...



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

- ✓ **La charge vécue** : Elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail, son ressenti.

La construction de la charge de travail doit inclure tous les éléments constituant celle-ci avec le travail prescrit sur les affaires et projets mais aussi les autres temps tels que ceux consacrés à la formation, aux transferts de compétence, à la capitalisation, aux tâches administratives, aux aléas, au dialogue au sein du collectif...

- **Présentation des plans de charges**

Chaque responsable de service présentera tous les 6 mois le plan de charge préétabli à tous les salariés du service lors d'une réunion spécifique dédiée, en favorisant le dialogue et ajustements de ce plan de charge. Cette présentation des plans de charge précisera tous les éléments intégrés au plan de charge (projets, formations, travail administratifs, aléas, ...) ainsi que le poids des éléments constituant de la charge totale. Le plan de charge doit recueillir l'accord du collectif des salariés. En cas de désaccord, ils pourront rédiger collectivement une note qui sera jointe au plan et transmise pour prise en compte. Les différents plans de charges, ainsi que les notes des salariés, seront présentés au moins une fois par an et par service à tous les élus du CSE.

Droit à la déconnexion

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée s'explique surtout par un déséquilibre entre le temps de travail des salariés et la charge de travail qui leur est affectée.

Afin de rompre le lien de subordination au-delà de la durée de travail, l'utilisation des outils numériques doit être encadrée de manière rigoureuse.



Un dispositif de vigilance sera mis en place pour identifier les éventuelles connexions excessives aux outils de travail de l'entreprise le soir ou le weekend. Une commission paritaire « QVT et droit à la déconnexion » sera mise en place et aura à charge de repérer des situations à risque et les analyser, de définir les plans d'action et d'accompagnement, d'évaluer l'évolution des situations, de réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

⇒ En ce sens, le travail sera organisé de manière à ce que :

L'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement.

- ✓ Le droit à la "déconnexion" de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, soit respecté, avec l'impossibilité de reconnexion pour la durée de 11 heures de repos quotidien, à partir de la dernière connexion de la journée.
- ✓ En dehors des jours et horaires habituels de travail, les messages rédigés utiliseront automatiquement les fonctions d'envoi différé.
- ✓ Le respect du droit à la déconnexion sera inscrit dans les objectifs des managers, et ceux-ci devront disposer des moyens pour le rendre effectif.

**Vous pouvez trouver notre projet d'accord sur notre site internet : <https://coord.cgthales.fr/>
Ce projet est une base que nous vous proposons, afin de débattre et de construire ensemble toutes les propositions que nous défendrons au niveau de la négociation Groupe sur le temps de travail.**



Protégeons la planète et n'imprimons que si nécessaire !