



Sur l'organisation et les conditions de travail

Vous pouvez faire changer les choses !

Chères collègues, chers collègues

L'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) stipule dans son préambule que la QVT doit être appréhendée comme « un sentiment de bien-être perçu collectivement et individuellement qui résulte de différents facteurs tel que l'intérêt du travail, les conditions d'exercice de celui-ci, la qualité des relations de travail, le niveau d'implication, le degré d'autonomie, la conciliation des temps de vie ou encore la valorisation du travail effectué » sans oublier que l'amélioration de la QVT ne peut se faire sans inclure les « questions de l'organisation et de la charge de travail collective et individuelle ».

Voilà pour les bonnes intentions, mais que constate-t-on dans les équipes ?

- Une augmentation de la charge et de ses conséquences et notamment le travail à la maison hors des horaires normaux, pour compenser le manque d'anticipation de la direction sur les charges. Et ceci au mépris total du droit à la déconnexion. Pire, la direction refuse d'établir pour le CSE des statistiques sur les connexions « atypiques » comme il en existe sur les sorties tardives.
- Une augmentation du temps de travail voulue par le Groupe et négociée actuellement.
- Le télétravail introduit un degré de liberté supplémentaire pour les salariés qui est insupportable pour la direction. Aussi a-t-elle mis en place sa reprise en main (Smartworking) où c'est « l'équipe » (comprendre « le management ») qui décide des jours de télétravail, ceci en contradiction totale avec l'accord télétravail.
- L'établissement actuellement au bâtiment Genève du « Flex-office » et son déploiement prévu à Toulouse pour diminuer le coût des surfaces, mais surtout sa généralisation, sous couvert de modernité, dans le nouveau bâtiment à Vélizy.
- Les difficultés d'embauches, montrant par là même, et en dépit des classements, que l'attractivité du groupe n'est pas ce qu'elle devrait être. Au vu de ce qui précède, est-ce étonnant ?

L'équipe CGT de l'établissement Rungis/Toulouse

**Le vote CGT est un vote utile
pour donner de la force à un véritable acteur du dialogue social
défendant réellement des conditions de travail acceptables.**

Sur les conditions de travail, la CGT voudrait

Un véritable droit à la déconnexion

Pour cela, il faut que la charge soit adaptée au temps de travail effectif en tenant compte des différentes activités nécessaires mais pas forcément liées directement à une affaire (actions transverses, formations, ...).

Cela ne se fera pas sans augmenter l'attractivité de Thales et de LAS-FR sur le marché du travail pour attirer et surtout garder les salariés. La CGT demande que la direction honore sa signature en appliquant totalement l'accord QVT et notamment le droit à la déconnexion mais pas seulement. Qui par exemple a entendu parler des groupes d'expression des salariés, groupes qui sont directement issus de l'accord QVT?

La CGT demande également l'établissement de statistiques sur les connexions « atypiques »

La modernisation de locaux sans le Flex-Office

La direction lie l'instauration du Flex-Office à la mise en place d'équipements modernes (bulles de silence, lieux de convivialité, ...) dans le nouveau bâtiment à Vélizy.

Ce lien est purement fictif, la direction peut parfaitement mettre ces nouveaux équipements et conserver un bureau par personne. Tel n'a pas été son choix. Vous avez dit QVT ?

Le message subliminal est donc bien « ne venez que si on vous siffle ». Au passage la direction fait des économies sur les m², le chauffage (ou la clim), les subventions à la cantine, ...

La CGT demande l'abandon du Flex-Office et fera son possible pour en minimiser les désagréments le cas échéant.

L'attractivité de Thales et de LAS-FR en particulier ne se décrète pas, c'est concrètement que cela se voit ou ne se voit pas. Les candidats viennent ou ne viennent pas. Les salariés restent ou ne restent pas. Lorsque LAS-FR embauche 3 personnes et que dans le même temps 2 salariés sortent des effectifs (démissions, retraites, mutations,...), ce n'est pas ce que, à la CGT, nous appelons une entreprise « attractive ». Et tous les classements du monde n'y changeront rien.

Une diminution du temps de travail

Ce n'est pas le sens du vent, non seulement au niveau des politiques gouvernementales avec les dernières mesures prises où envisagées, mais également au niveau du Groupe ou avant même l'annonce des dites mesures, le Groupe a entamé une négociation sur l'augmentation du temps de travail.

C'est une façon pour le Groupe de gérer la pénurie de main-d'œuvre et de compenser son incapacité à embaucher de façon massive.

Il semble que seule la CGT s'oppose à cette façon de voir parmi les syndicats représentatifs au niveau Groupe.



Un télétravail à la main du salarié

D'après l'accord qui a été signé, le télétravail est accordé par le manager sur l'initiative du salarié.

Avec le Smartworking, c'est l'inverse c'est « l'équipe » (comprendre « le management ») qui décide en dernier ressort des jours de télétravail et de sa fréquence.

Cela permettra, notamment dans le nouveau bâtiment à Vélizy, d'adapter les jours de présence des uns et des autres au nombre de places disponibles (Flex-Office).

La CGT demande une application stricte de l'accord télétravail.

**Sur l'organisation et les conditions de travail, Thales peut mieux faire,
Il suffit de le lui demander gentiment
Avec un vote CGT**