

1. Vie d'entreprise

1.1 Négociation temps de travail (Groupe)

La direction veut accélérer...

Temps de travail : quel projet cgt ?

Cela fait maintenant plus de trois ans qu'une négociation d'un accord Groupe sur le temps de travail a débuté...Trois ans que la CGT Thales porte aussi un véritable projet d'accord sur ce sujet, visant à « libérer du temps pour l'Humain et la planète », qui s'articule notamment autour :



- De la **diminution** du temps de travail sans perte de salaire, en faveur de la création d'emplois, de la qualité de vie au travail et de l'écologie ;
- De la définition, du contrôle, de l'adaptation et de l'**organisation** du temps de travail ;
- Des problématiques de **charge de travail**, de son évaluation, de son contrôle collectif, puis individuel ;
- D'un **droit à la déconnexion** véritablement efficient ;
- D'un temps **choisi** ;
- D'un **temps réduit**, en fonction des contraintes personnelles ;

site  ⇒ Vous pouvez retrouver le projet d'accord CGT, sur notre internet, via ce QR code.

Quel objectif pour la direction ?

Le projet de la direction est en réalité d'augmenter la référence du forfait-jours (et au passage de ne proposer que le forfait-jours) pour tous les nouveaux embauchés, en adoptant une nouvelle référence dans tout le Groupe à **215 jours** de travail par an.

⇒ Pour mémoire, la moyenne actuelle de référence du forfait-jours, en fonction des sociétés, est de **210 jours annuels**, avec une amplitude allant de **206 à 217 jours par an**.



A la CGT, nous posons alors les questions ?

Quel choix et quel message laisse-t-on aux jeunes, aux futurs embauchés ?

Est-ce réellement un élément d'attractivité pour notre Groupe, au moment où la direction ne cesse de se plaindre, dans toutes les instances de représentation du personnel, de difficultés de recrutement ?

Pour étayer nos revendications, la CGT lors de la dernière réunion du 4 Octobre a partagé à l'ensemble des participants des bilans de réduction du temps de travail en France et à l'étranger.



Extraits :



Temps de travail

Au Royaume-Uni, premier bilan positif pour les boîtes qui testent la semaine de quatre jours

Un test à grande échelle impliquant plus de 70 entreprises britanniques évalue l'impact de la réduction du temps de travail en entreprise. Il donne des résultats pour l'instant largement positifs.

86 % des entreprises britanniques qui testent la semaine de 4 jours seraient prêtes à garder ce rythme à l'issue de la période d'essai. (EschCollection/Getty Images)

par [LIBERATION](#) et [AFP](#)
publié le 21 septembre 2022 à 17h38

« *La semaine de quatre jours est pour l'instant un grand succès chez nous : la productivité est restée élevée, avec une augmentation du bien-être de l'équipe* », constate la dirigeante de Trio Media, une agence de marketing du nord de l'Angleterre. L'association 4 Days Week Global et les universités de Cambridge et Oxford ont révélé mardi les résultats préliminaires d'une expérience à grande échelle lancée au mois de juin pour une durée de six mois. Plus de 70 entreprises britanniques - soit environ 3 300 salariés - ont sauté le pas de la semaine de quatre jours. Et jusqu'à présent, elles ne le regrettent pas.

Parmi les employeurs ayant répondu au sondage des résultats préliminaires, 88 % « *ont déclaré que la semaine de quatre jours fonctionnait « bien » pour leur entreprise à ce stade* ». Et 86 % seraient même prêtes à garder ce rythme à l'issue de la période d'essai. En plus de permettre aux salariés d'avoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, près de la moitié des entreprises a vu la productivité se maintenir, une tiers estime qu'elle s'est même « *légèrement améliorée* » et 15 % qu'elle s'est « *sensiblement améliorée* ».



Bien que globalement bénéfique, cette mesure a encore besoin d'ajustements. « *Nous voyons que pour beaucoup [de sociétés] la transition est assez fluide mais que, pour certaines, il existe des obstacles* », notamment celles affichant des cultures d'entreprise « *remontant au siècle dernier* », selon Joe O'Connor, directeur général de 4 Day Week Global.

« Nettement plus productifs »



« *Ça n'a pas été une promenade de santé au début* » et « *certaines semaines sont plus faciles que d'autres* », témoigne pour sa part Nicci Russell, directrice générale de Waterwise, une ONG travaillant sur la réduction de la consommation d'eau au Royaume-Uni. Elle pointe notamment des difficultés au moment des départs en vacances « *mais nous sommes beaucoup plus à l'aise maintenant qu'au départ* ». La dirigeante ajoute par ailleurs que cela a un effet « *formidable pour notre bien-être et que nous sommes déjà nettement plus productifs* ».

Des expérimentations similaires ont eu lieu ou sont en cours en Espagne, Islande, Irlande, en Nouvelle-Zélande, aux Etats-Unis et au Canada. En France, la semaine de quatre jours n'a pas encore fait sa percée politique mais des sociétés françaises ont commencé à tâter le terrain. LDLC, par exemple, a signé un accord en janvier 2021 pour mettre en place une semaine de quatre jours (soit 32 heures). Si certains partis comme LFI ou EE-LV militent pour cet aménagement du temps de travail, la majorité présidentielle préfère de son côté prendre le virage de la défiscalisation des heures supplémentaires ou la monétisation des RTT. Soit, de fait, une augmentation effective du temps de travail.





Pour la CGT, cette négociation Groupe ne doit pas continuer ainsi, notamment sur les deux points suivants :

- **La mise en opposition entre les salariés** actuellement présents et les jeunes, les futurs embauchés ;
- L'utilisation des mesures contenues dans l'accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi pour faire **pression**, au détriment des salariés, sur les organisations syndicales, **afin d'accepter une augmentation globale du temps de travail** dans le Groupe.

La CGT va continuer de porter son projet d'accord sur le temps de travail, d'être force de propositions, afin de :

- Permettre un meilleur **équilibre vie personnelle /vie professionnelle** ;
- Mieux **organiser collectivement** le temps de travail, au niveau des sociétés ou établissements ;
- Mieux **évaluer et contrôler la charge** de travail de toutes et tous ;
- Permettre à chacun de **s'épanouir au travail**, mais aussi de pouvoir libérer du temps pour l'humain.

