Elancourt, CSEC des 29 et 30 septembre 2020

Avis de la CFDT sur l'outil WITTYFIT

CSE-C TDMS des 29 & 30 septembre 2020

L'évaluation des facteurs de RPS implique nécessairement d'évaluer, dans le même temps, la qualité de vie au travail comme le stipule l'accord Groupe QVT. Cependant, nous avons plusieurs constats sur la démarche BEST que la Direction souhaite mettre en place via WITTYFIT.
Encore un nouvel acronyme à consonance anglo-saxonne, faisant disparaitre toute notion de souffrance au travail afin de favoriser un business des plus rentables : BEST : le Bien Etre et la Satisfaction au Travail.

Thales, pour suivre la mouvance, s'est donc rapprochée d'une start-up qui a développé une plateforme appelée WITTYFIT ou « l'innovation managériale au service de vos performances » pivot de la démarche BEST.

La démarche BEST a été « expérimentée » depuis février 2019, par la DRH AVS sur le site de Bordeaux **sans y associer ni CHSCT, ni service médical**, ce qui **constitue déjà une alerte !**

Cette démarche, qui vient du Groupe, n'a fait l'objet d'aucune information aux organisations syndicales au niveau central ou à la commission centrale QVT. Ce qui pose une interrogation sur le bon fonctionnement du dialogue social, tant dans Thales que dans TDMS, les partenaires n'étant pas associés à ces déploiements.

La volonté de la Direction sur la mise en place de cet outil en ligne (présenté comme étant anonyme !), sans en consulter les membres des CSE ou du CSEC, pose question sur la manière de travailler ensemble. En procédant de cette façon, la Direction nous empêche d'assurer et d'assumer notre rôle de partenaires sociaux et de représentant des salariés.

De plus, au moment de la reprise progressive des activités sur les établissements de TDMS, la CFDT avait sollicité la Direction pour lancer une expertise indépendante sur la période de confinement et, notamment, sur l'impact de cette période sur la santé des salariés.

Nous comprenons aujourd'hui la raison du refus catégorique de la Direction, qui préfère s'octroyer les services d'un cabinet, au service de ses objectifs de performances, qui passera sous silence la réalité du vécu de chacun. Questions orientées qui préparent les salariés à accepter les changements d'organisations, à accepter les nouvelles méthodes de travail que seule la Direction a choisies au mépris de la santé des salariés et dont les seuls objectifs sont financiers. Nous sommes bien loin d'une réelle étude sur les RPS et très loin des solutions qui permettraient à chacun une meilleure qualité de vie au travail.

Le CFDT dénonce le déploiement de la démarche WITTYFIT.

- Nous continuerons à exiger de la Direction une politique sincère de prévention des Risques Psycho-Sociaux.
- Nous demandons à la Direction d'appliquer et de déployer les accords en vigueur, et notamment celui sur la QVT d'avril 2018, avec la mise en place des groupes d'expressions et leur maintien.

- Nous mettrons en œuvre les moyens nécessaires pour faire respecter les prérogatives des instances, y compris en alertant la Direccte sur les disfonctionnements dans TDMS Fr.
- La CFDT demande une nouvelle fois la réalisation d’une enquête RPS par un cabinet d’experts indépendant.