

QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL:

Les salariés de DPS vont juger sur pièce !



Prime de partage des Profits : négociation à Neuilly le 23/06/14 sur la « prime de partage des profits ». AG de colère en perspective !

PRS/DPS : les élus ont voté contre le projet de transfert des salariés de DPS de GNV vers VLZ lors du CCE du 17/06. Pas un salarié de DPS ne doit rester sans emploi !

CHS-CT : Balard, cas de détresse extrême à HTE/APE, Risques Psycho-sociaux... Personne n'est à l'abri !

1. Négociation sur la « prime de partage des profits »

La réunion de négociation sur la « prime de partage des profits » se tiendra le lundi 23 juin à 9h.

Rappelons que 220 M€ de dividendes ont été versés cette année aux actionnaires ! Soit une augmentation de 27% !

En affectant ne serait-ce que la moitié de ces 220 M€ au renouvellement de toute la gamme d'équipements et systèmes de Thales, la quasi-totalité des problèmes d'emploi dans les entreprises du groupe auraient pu être résolue. A TCS, par exemple, selon M.ESKENAZI, Directeur de RCS Brétigny, 15 M€ d'ENF supplémentaires permettrait au centre de renouveler entièrement sa gamme « billettique » et de ne pas entrer en GAE ! Que de stress en moins !

C'est pourquoi la CFDT et ses administrateurs ont voté contre cette mesure « capitaliste » et proposer à l'inverse d'investir dans la R&D. Ne pouvant revenir sur cette néfaste décision, la CFDT a immédiatement réagi en écrivant à la Direction pour entamer une négociation sur la base de la loi du 28/07/2011 (loi dite Sarkozy). Cette réunion se tiendra le 23 juin et la CFDT y adoptera un profil offensif... sans trop d'illusions cependant. En effet, si la loi oblige à la négociation, elle n'oblige pas à conclure.

Si la Direction a bien augmenté le dividende de l'actionnaire de 27%, elle affiche « en off » une intention de ne pas aller au-delà de 200€ bruts, comme en 2012 et 2013....**Scandaleux ! Nous ne laisserons pas faire ! AG de colère en perspective !**

2. Extraits de la déclaration de la CFDT au CCE du 17 juin sur le transfert de JC2/DDA à VLZ.

(...) Par contre, sur le transfert d'une partie de PRS/DPS Gennevilliers vers Vélizy qui concernent plus de 90% de ces mouvements, voici notre analyse et nos conclusions.

Depuis fin mars, la CFDT assistée du cabinet Syndex a investigué pour vérifier si cette proposition avait un réel sens économique. Nous avons trouvé rapidement de l'incohérence et de la précipitation côté Direction :

- Le 31 mars en CCE, le projet est présenté (...), il nous est dit que (...) pour les salariés, c'est le **volontariat** qui primerait. (...) C'est pourquoi il nous a fallu échanger plus qu'à l'habitude avec les salariés de DPS afin de lutter contre une certaine forme de désinformation.
- Ensuite (et c'est ce qui nous fait dire qu'il y a eu précipitation), lors du CE du 7 avril un des représentants de la Direction de Vélizy ne savait même pas où seraient implantés les salariés transférés !
- Au CCE du 23 avril, la Direction répondit à un ensemble de questions, avec la sensation que l'équipe de Direction de PRS bottait en touche pour les réponses aux questions qui auraient pu rassurer les salariés concernés.
- Au CCE de restitution de l'analyse de l'expert le 22 mai, la Direction ne conteste que « formellement » la principale conclusion de l'expert : le besoin de place à Gennevilliers pour les salariés d'Atrium. Mais au cours de ce CCE, la CFDT fait le constat que dans le discours directorial il y a des incohérences et de la cacophonie entre les intervenants de la Direction. Ceci plonge les salariés concernés de plus en plus dans l'incertitude. (...) En effet le risque de recherche d'emploi est le même qu'ils soient partants pour Vélizy si l'affaire ne démarre pas ou qu'ils restent à Gennevilliers. Enfin le « je vous emmène à Vélizy quand les affaires nouvelles commenceront » nous convainc petit à petit de l'amateurisme de ce projet.
- Au CCE du 5 juin, la CFDT pensait que la Direction allait tenter de se racheter un petit peu devant les salariés venus la questionner. Au début, la Direction nous a joué un pas en avant en nous disant qu'elle allait **anticiper** (via une TDMA sur SIA) ce qui pouvait être rassurant pour les salariés ne souhaitant pas rester à Gennevilliers. Mais tout de suite après, elle nous joua

trois pas en arrière, l'équipe de direction de PRS hésitant à prendre ses responsabilités et se perdant dans des circonvolutions quant à cette anticipation. Dans ces conditions la CFDT ne pouvait qu'émettre des doutes avec ce management frileux et incapable d'avoir un véritable comportement de meneur d'hommes.

Avant de conclure, la CFDT constate que les inquiétudes des salariés n'ont toujours pas été levées. Cette inquiétude s'est traduite par un rejet majoritaire du plan de la Direction par les salariés. Malgré les arguments de la Direction, les salariés estiment que les postes ouverts sur CRISTAL ne seront pas en mesure de permettre un repositionnement «naturel» de toutes les personnes ne souhaitant pas migrer à Vélizy. La Direction a répondu que si les postes ouverts consultables par les salariés ne répondaient pas en terme d'adéquation métier, il ne fallait pas hésiter à consulter les RRH qui ont été renforcés pour adapter offre et demande (ajout au plan de formation). Néanmoins, la CFDT va rester très vigilante sur le point des reclassements, le discours de nous dire « on a déjà fait et on saura faire !» ne nous suffit pas. La CFDT exige que le salarié à reclasser soit bien le **seul maître** de son choix. Et nous prenons bien conscience que nous n'avons pas fini de parler de reclassement des salariés avec la Direction et que c'est, **à cet aune, que nous pourrons juger du respect de la qualité de vie au travail. C'est d'actualité.**

En conclusion, les fondations du nouvel édifice de PRS/DPS n'ayant pas été suffisamment bétonnées, l'inquiétude des salariés n'ayant pas été levée tant sur le plan économique que sur le plan des reclassements à venir, la CFDT émet un **avis défavorable** à l'ensemble du projet.

3. CHS-CT : les actions en cours !

La CFDT, depuis les élections professionnelles de 2012, a repris les rênes du CHS-CT et le moins que l'on puisse dire est que le CHS-CT est passé à une vitesse supérieure avec pas moins de 3 enquêtes et expertises menées de front.

- **Enquête Balard**

70% des salariés ont répondu à l'enquête mise en place par le CHS-CT et le Service de Santé au Travail (SST). Le niveau de stress moyen plus élevé pour les salariés travaillant sur ce projet s'explique principalement par une charge de travail excessive (62%), le manque de moyens (51%), le déséquilibre vie professionnelle/vie privée (37%), le manque de clarté des rôles et missions (35%). Sur un axe plus qualitatif, les difficultés rencontrées dans le management du projet sont mises en exergue.

En toute logique, confrontée à un tel résultat, la Direction aurait dû proposer un plan d'action au CHS-CT mais elle s'est contentée de renforcer « l'écoute des salariés » et de changer un manager. **A suivre !**

- **Expertise HTE/AEP suite au suicide d'un salarié**

Le rapport d'expertise a mis en exergue divers dysfonctionnements, principalement dans l'organisation du travail, qui entretiennent la souffrance des salariés (...). Les salariés experts sont soumis à un mode de fonctionnement qualifié de "client-fournisseur". Les dérives de ce système aboutissent à une **grande solitude de l'expert** : en bout de chaîne, il est contraint de résister seul aux **pressions** : délais, surcharge de travail, stress, etc. **La pression sur les résultats** peut entraîner quant à elle un conflit de valeur combiné à un **manque de soutien de la hiérarchie** à tous les niveaux et un risque de conflit entre la qualité du travail et l'évolution de carrière. Le SST constate depuis plusieurs années **une augmentation des troubles liés au travail** (réorganisations à répétition, charge de travail, déménagements, "process" changeants, délais et moyens insuffisants). Les symptômes et troubles de santé relevés par le cabinet d'expertise au fil des analyses conduites sont alarmants. **Des personnes se trouvent en situation de souffrance manifeste, voire massive.** L'enquête Qualité de vie au Travail commencée le 16 juin ne pouvait donc mieux tomber.

- **Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

Après deux années de travaux et de multiples entraves de la Direction dans le choix du cabinet d'expertise, la Commission Centrale des RPS qui associe tous les CHS-CT de TCS a enfin débouché sur une démarche globale commençant par un diagnostic approfondi basé sur le questionnaire en cours puis des entretiens individuels et collectifs. Les résultats seront restitués, analysés et déboucheront sur un plan d'action.

A quelques jours de la semaine de Qualité de Vie au Travail (QVT) organisée annuellement par Thales sur tous ses sites, CRISTAL n'est pas en reste de son lot d'inadéquation (pour reprendre un terme servant maladroitemment à qualifier certains de ses salariés).

Sans préjuger des résultats des enquêtes et expertises, force est de constater que ce n'est plus un simple arbre qui cache la forêt ! Au-delà d'une prise de conscience que nous espérons rapide de nos dirigeants, sur les dysfonctionnements organisationnels et les méthodes managériales « à l'ancienne » encore trop présentes, les représentants du personnel souhaitent que la Direction des Sites et que la Direction Générale n'en reste pas au simple état des lieux.

La CFDT jugera de la réelle prise en compte des RPS par la Direction lors du traitement du projet de transfert de DPS à Vélizy, des sous-charges un peu partout et, à Brétigny en particulier. Les équipes CFDT se mobilisent sur tous les sites afin que des plans d'action soient proposés et mis en œuvre ! Dans chaque établissement et au niveau de l'entreprise, ils veillent à ce que le stade de la petite « mesurette » soit largement dépassée et que les Directions des Ressources Humaines mettent en œuvre une organisation du travail Humaine !