

Travailler plus ou Vivre Mieux

Courbevoie, le 4 juillet 2017

Depuis le 1^{er} mai, l'accord groupe intitulé « accompagnement de la Croissance et l'emploi », signé par la **CFE-CGC**, la **CGT** et la **CFTC**, est applicable.

La **CFDT** a refusé de le signer et s'en est expliqué tout au long de la négociation et lors de la mise à signature (Info Rapide N°2 et 4 de 2017).

Cet accord permet aux ingénieurs et cadres en forfait annuel à 206 ou 210 jours d'augmenter leur temps de travail de 4 jours, « sur le principe du volontariat et de la réversibilité », moyennant une augmentation de salaire de 3%.

Les Intérêts de la direction ne trompent pas...

La priorité de la direction : mise en œuvre de l'article 2.5 de l'accord « croissance et emploi » - Augmentation du temps de travail des forfaits jours

L'accord de CET (Compte Epargne Temps), qui permet à chacun d'épargner du temps pour un projet personnel, applicable depuis le 1^{er} mai, ne sera mis en œuvre qu'à l'automne.

En revanche, le 13 juin, avec des relances les 19 et 26 juin et 3 juillet, une communication issue du groupe a fleuri auprès des ingénieurs et cadres à temps plein relevant du forfait jours :

Mails envoyés :

L'Accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi permet aux collaborateurs travaillant en forfait jours à temps plein de 210¹ jours par an d'opter, chaque année, sur la base du volontariat et de la réversibilité et en contrepartie d'une revalorisation du salaire de base de 3 % (avec effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour l'année 2017) pour un forfait de 214 jours.

Afin de vous permettre de bénéficier de ce dispositif qui prendra effet au 1er juillet 2017, vous pourrez vous connecter, **entre le 19 juin 2017 et le 7 juillet 2017, sur e-HR Admin « mon forfait jour ».**

La Direction des Ressources Humaines France

Thales Alénia Space, dont les ingénieurs et cadres relèvent déjà d'un forfait à 214 jours est exclue de ce processus

Le volontariat en entreprise existe-il ?

Comment les salariés peuvent-ils réellement choisir sans avoir été informés des modalités de l'accord, des conditions et contraintes liées à l'exercice de ce « choix » ? (le texte de l'accord n'est pas disponible sur l'intranet !)

Ici et là, il est déjà « préférable » d'y répondre favorablement afin de montrer l'exemple... L'employeur présente cette augmentation du temps de travail comme un avantage pour les salariés...

Pour la **CFDT**, cette mesure temporaire (l'accord a été signé pour trois ans) pourrait être la formule de base de demain et pas seulement pour les ingénieurs et cadres.

¹ La même communication a été faite pour ceux relevant du forfait 206 jours.



L'augmentation du temps de travail : coup de force idéologique



GRUPE THALES
www.cfdt-thales.com

Les ingénieurs et cadres dont le temps de travail relève du forfait jour, peuvent donc « choisir » de passer de 206 à 210 jours ou de 210 à 214 jours. **Aucun processus de validation, d'acceptation ou refus, n'est prévu**, quel que soit le besoin de son manager ou l'état des charges du service !

L'accord prévoit que les sociétés ayant mis en œuvre des dispositifs de gestion de sous-charge (GAE, CET solidaire, autre) ne sont pas autorisées à proposer ce dispositif.

Or, dans certains secteurs en sous-charge effective, les directions proposent néanmoins d'augmenter le temps de travail ! Ce n'est donc pas la solution à une croissance d'activité, mais bien la volonté d'augmenter le temps de travail à tout prix, avec tous les risques que cela peut engendrer.

Au salarié de s'adapter à la charge

Cette augmentation du temps de travail peut être vécue individuellement comme une solution pour absorber la pression existante sur les programmes.

L'employeur transfère ainsi sa responsabilité d'adapter les effectifs, l'emploi, à la charge de travail. Il « invite » chacun à adapter son temps de travail à la charge ! Au salarié la flexibilité ; à l'employeur les gains de productivité... A l'actionnaire, les dividendes.

Quelle référence sera utilisée pour dimensionner les objectifs annuels en 2018 : 206, 210, 215 jours ? La vraie réponse consiste à maîtriser, à réguler collectivement la charge de travail en utilisant le temps de travail comme moyen d'évaluation.

Qualité de Vie au Travail ?

Alors que la Qualité de Vie au Travail est un facteur de compétitivité dans nos entreprises, où se situe le réel équilibre entre :

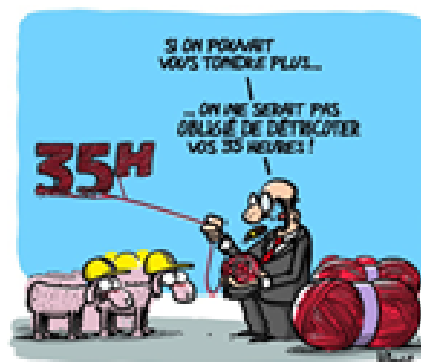
- d'un côté : santé physique et psychologique, équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- de l'autre : une sollicitation à travailler plus pour un bonus salarial de quelques % ?

Pour la CFDT, sans repos, la santé des salariés se dégrade et la Qualité de Vie au Travail reste un mot vide de sens.

La CFDT défend un autre projet : travailler mieux pour travailler moins et travailler tous.

Elle propose de négocier :

- L'emploi et l'évolution de carrière
- Le droit à la déconnexion
- L'organisation du travail par des « espace de dialogue »
- La maîtrise de la charge et du temps de travail



INFO RAPIDE

N°7



Si vous souhaitez plus d'informations sur le sujet, n'hésitez pas à contacter vos Délégués Syndicaux CFDT !

S'engager pour chacun, Agir pour Tous
Consultez notre site <http://www.cfdt-thales.com>