



Tam-tam, etc.

La Newsletter de la CFDT TSGF



E ditorial

A nous de transformer l'essai

En lançant « Tam-tam, etc. » pour maintenir le lien avec vous, vous donner d'autres sons de cloche, interpeller, si nécessaire, la Direction, dans un contexte de crise sanitaire incompatible avec la proximité habituelle (e.g. discussions lors de la diff. des tracts, réunions d'information...) nous n'imaginions pas que cette initiative susciterait autant d'intérêt, rencontrerait votre volonté d'en savoir plus sur « ... ce qui se passe en dehors de Thales, de notre seul secteur, voire établissement... ». Ces retours nous obligent à transformer l'essai, non seulement en maintenant la fréquence de parution de cette newsletter, mais aussi en mettant l'accent sur des thèmes que vous voudriez voir introduits (congés payés, Ségur de la santé, QVT...) ou plus développés : il en est ainsi de la vie des établissements sur laquelle s'exprimeront, à chaque fois, 3 sections sur les 6, pour laisser plus d'espace aux rédacteurs.

Bonne lecture.

P.S. Réponse à une question maintes fois posée : Pourquoi le titre « Tam-tam, etc. » ? C'est un clin d'œil au monde d'avant, de celui d'avant les NTIC, smartphones où le tam-tam servait à faire passer, entre villages éloignés, des messages sur des événements importants.

F aits marquants

❖ **Fin de la période d'activité partielle (AP) au sein de TSGF :** depuis le 30 juin dans les établissements de province et le 31 juillet en Ile-de-France - ce sont les échéances déposées par la Direction dans les différentes DIRECCTE (Inspection du Travail) - il ne peut plus vous être imposé de prise des congés par anticipation ou des JRTT. La CFDT demande une analyse fine de cette AP, selon les domaines d'activité, afin de pouvoir juger de son bien-fondé et de sa pertinence.

❖ **Le Ségur de la Santé :** durant le confinement vous leur avez exprimé votre gratitude, tous les soirs à 20 heures devant vos fenêtres. Un Accord historique pour les soignants et accompagnants, signé par la CFDT, FO et l'UNSA, vient de reconnaître cet engagement (cf. page 3 pour de plus amples précisions).

❖ **Depuis, le 8 juillet, la CFDT a lancé une grande enquête sur l'impact de la gestion de la crise COVID sur les conditions de travail des salariés.** Cette enquête est ouverte à tous les salariés du groupe Thales et l'objectif est d'avoir, au minimum, 8000 réponses exploitables. Alors, à vos marques, prêts ? Cliquez ici : <https://www.cfdt-thales.com/>
P.S. Si ce lien n'est pas/plus accessible depuis votre PC pro, pensez à basculer sur votre environnement perso.

FRAPPEZ UN GRAND COUP...



❖ **Inspirez, expirez... déconnectez !** C'est le webinar que la CFDT-Cadres et le CRE-FAC, son institut de formation, ont présenté et animé le 8 juillet. Pour en savoir plus et le rejouer, reportez-vous à la page 3 de cette newsletter.

❖ **« Face à la crise, quelles stratégie d'entreprise et solidarités d'ensemble de pré-vues ? »** C'est l'objet du courrier que la CFDT de TSGF a adressé, le 28/07/20, à Christophe Dumas, Directeur général de Thales SIX GTS France, sur :

- Ce que l'entreprise au-delà des exhortations salariales, toujours l'avenir de tous les crise sanitaire due à mie, l'emploi et la
- La façon dont la tionner face au que prépare le gou- être décliné au sein



- TSGF, par le maintien de l'employabilité de ses salariés grâce à des formations adaptées, à l'amorce d'un virage écologique .
- La position de la Direction vis-à-vis de l'affirmation de la CFDT selon laquelle :
 - ⇒ face à une crise d'une telle ampleur, il faut une démocratie sociale forte avec un dialogue social permanent, actif et constructif aux niveaux local et central,
 - ⇒ c'est un moment décisif où il est capital de pouvoir travailler mieux, tous ensemble, à la place de la tentation de travailler plus pour quelques-uns (...)

compte mettre en place, tions (...) adressées aux mobilisés, pour préserver sites, vu l'impact de la la Covid-19 sur l'écono-cohésion sociale. Direction compte se posi-[grand] plan de relance vernement et qui doit du groupe Thales et de

Trois nuances sur six concernant les établissements SIX GTS ...

1/3 Gennevilliers

❖ Points de situation avec la Direction : les informations

portent notamment sur le nombre de salariés sur le site CRISTAL, les mesures de l'accord COVID (RTT employeurs, CP et congés d'ancienneté par anticipation). Les indicateurs donnés concernent les salariés rattachés à l'établissement, quel que soit le site (CRISTAL, Toulouse, Toulon, Palaiseau, Balard...). A CRISTAL, les congés d'été et le télétravail permettent d'être loin de la jauge de 60% du site (stade 3) et encore plus loin des 80% selon le micro-zoning. Nous étions autour de 40% de l'effectif actif début août. Concernant l'Activité Partielle (AP) pour Gennevilliers, elle stagnait à un peu moins de 3% de l'effectif actif en semaine 30.

❖ **Quid du dialogue social ?** La Direction a annulé les rendez-vous des 6 et 13 août et annoncé en CSE du 23/07 qu'il n'y en aurait plus dès septembre. Le CSE étant le 24/09, la CFDT a obtenu le maintien de celui de septembre !

La Direction a fait en « loucedé » un test pour réduire la distance entre 2 bureaux face/face, des managers ayant demandé une dérogation pour un nouveau micro-zoning. Cette zone de test à 1m50, conforme aux recommandations Groupe, au lieu des 2m, risque de se généraliser.

❖ **Alors pour septembre ?** La CFDT a demandé un bilan sur l'application de l'accord, l'impact sur le travail (télétravail,

activité partielle...), la conciliation avec la vie personnelle, la prise des JRTT Collectifs, ces derniers ayant été imposés à près de la moitié des salariés alors que, souvent, ils n'avaient pas de problème de charge. C'est pour cela que nous vous avons demandé de conserver les preuves.

Septembre va être chaud avec plus de salariés sur le site, versus le micro-zoning actuel, des problèmes de places de restauration, la campagne de télétravail, l'accord de reprise

❖ **Côté ASC :** le CSE a voté un budget extraordinaire pour compenser les annulations d'activités : Chèques-Vacances pour tous les salariés (soit près de 4000), avec 3 catégories (220€, 250€, 270€) et mise en place de « mercredis » pour décharger les parents, vu la suppression des colos. Il a fallu du temps et de l'énergie aux élus et bénévoles pour trouver une solution pour cet été : organisation de 7 sorties pour juillet alternant parcs d'activités et sorties thématiques éducatives. Ces sorties ont fait l'unanimité des enfants, enthousiastes, et aussi de leurs parents ! Vous pouvez venir échanger avec nous, présents sur le site ou par mail ou encore via :

◇ Site CFDT CRISTAL: <https://sectioncfdtgnv.wixsite.com/election>

◇ Room CITADEL : CFDT – Thales Gennevilliers

◇ FaceBook : <https://www.facebook.com/CFDTThalesGNV>

2/3 Vélizy

Cet établissement, 1132 salariés, a le privilège de partager ses différents sites, Elancourt, Toulouse, Vélizy et Aix avec Thales Services, au point d'avoir eu des structures ASC communes jusqu'à fin 2016.

❖ **S'agissant des ASC,** le CSE de Vélizy a voté, le 25 juin, des mesures spécifiques les concernant vu l'impact des dispositions sanitaires pour lutter contre la Covid 19. En distribuant à tous les salariés inscrits dans sa base une partie du budget non dépensé du fait de l'annulation ou du report de nombre de ses activités, le Comité entend corriger cette carence et contribuer à la relance de l'économie française. Les mesures proposées ne concernent que l'année 2020 (coût global de 360k€). Il s'agit de :

- **Chèque-vacances (CV) :** envoi à domicile en recommandé, avec la note explicative, des CV d'un montant variant entre 250 et 350€, selon le quotient familial, pour tous les ayants-droits inscrits au 1er juillet 2020.

- **Colonies de vacances :** le CIE ne proposant pas de colonies cet été, il s'agit de déroger au règlement actuel et de subventionner celles proposées par d'autres organismes.

- **Retraités :** ajouter 1 an de droits pour tout départ entre le 01/03/19 et le 30/11/19 et une fin de validité au 31/12/21 pour tous ceux partant entre le 01/01 et 31/08/20.

- **Subventions vacances 2020 avec l'augmentation** ① du **plafond familial annuel de dépenses** de 2500€ à 3000€, plafond auquel s'ajoutent 700€ par enfant (...); ② du **plafond de dépenses** pour les séjours libres de 700€ à 1000€, plafond auquel s'ajoutent 100€ par enfant.

❖ **Au CSE du 16 juillet,** la CFDT a demandé le report de la consultation sur le Bilan social et le Bilan égalité F/H, l'information étant faite dans la même séance. Consultés sur le nouveau site d'Issy-les-Moulineaux pour le projet LICORN (ndlr, il doit accueillir, à terme une centaine de personnes de :

Airbus, MOS, Sopra, Thales), la CFDT a demandé un total volontariat des salariés et des garanties pour que l'accord de mobilité individuelle, récemment signé, soit appliqué aux 30 salariés de TSGF concernés, malgré les réticences précédentes de la Direction. Elle a insisté, entre autres, pour que l'aménagement du nouveau site prenne tout de suite en compte les contraintes liées à la Covid.

❖ **Point de situation hebdomadaire avec la Direction :** sa fréquence passe de deux à une. Retenons de la réunion du 4 août qu'il y avait 570 personnes sur le site de Vélizy. La CFDT continue à demander une analyse fine de l'activité partielle (AP) selon les différents domaines d'activité. On sait, d'ores et déjà, que l'activité SOC de CCO, cible depuis 2019 du plan financier 'Equilibre', a fait preuve d'une forte résilience (pas d'AP) durant le confinement.

❖ La vie au boulot :

- **A Vélizy,** les contrôles systématiques à l'entrée du site ont été supprimés et c'est seulement en cas de « surpopulation » que les Opérations vérifieront les fichiers de présence et les badgeages. Le RIE constitue le goulot d'étranglement pour un retour à 100% d'activité sur site. Pourtant des plexiglass ont été installés afin d'augmenter la capacité d'accueil et un barnum monté.

- Sur Elancourt : l'alternance entre télétravail et travail sur site s'applique selon la règle d'une présence sur site 1 jour fixe par semaine, chaque semaine. Le reste des jours de la semaine est assuré en télétravail.

- A Labège : depuis le 3 août, la capacité sur le site pour SIX GTS est repassée à 100%. Fin juillet ont été installés des parois en plexiglass autour des bureaux et le port du masque est maintenu dès que l'on quitte son poste.

❖ **Pour en savoir plus sur cet établissement,** visitez le blog de la CFDT : <http://blog-cfdt-tcs-velizy.over-blog.com/>

3/3 Lambersart

❖ **Point Covid** : En cette période étrange, le nombre de salariés TSGF présents à OPALE se maintient autour de 125 personnes (sur un effectif inscrit de 274 salariés), et ceci malgré la période estivale.

❖ **Point Effectif** : Notre effectif inscrit est en légère baisse, suite à plusieurs départs en retraite. Nous déplorons le fait que nos retraités soient partis presque dans l'anonymat, sans remerciements ni festolement comme cela est de coutume. Mais nous espérons qu'une fois l'épidémie éradiquée, nous aurons l'occasion de les faire tous revenir pour un pot de l'amitié qui restera mémorable. Aujourd'hui, 9 postes sont ouverts dans la bourse de l'emploi.

❖ **Point CSSCT** : La période de juillet – août, propice aux vacances pour de nombreux salariés, rime avec travaux sur notre site. Marteaux piqueurs et perceuses remplacent le chant des cigales, alors que cloisons et tourets de câbles errent dans nos couloirs. Ces travaux, obligatoires pour rester en conformité avec les obligations de sécurité et de défense, concernent la pose de herses aux entrées des bâti-

ments et le réaménagement de plusieurs open-spaces. Ces travaux de réaménagement, ou plutôt de « désaménagement », ont comme effet, d'une part, d'y densifier le nombre de bureaux en ouvrant complètement les plateaux (retrait des parois vitrées) et, d'autre part, d'installer des zones de bureaux, et non pas des zones de plateforme, au sous-sol. Bien que les membres de la CSSCT aient alerté sur la dégradation des conditions de travail dans des espaces de travail trop grands, bruyants et peu propices à l'efficacité, dans des espaces sans lumière naturelle, les rendant invivables, à l'opposé de la qualité de vie au travail, notre direction maintient ces aménagements car « il s'agit d'un réaménagement temporaire ».

Mais attention, souvent le provisoire devient le définitif et vos élus resteront vigilants sur ce sujet. Enfin, alors qu'une crainte l'arrivée d'une seconde vague épidémique, densifier les open-spaces est un contresens.

Au fait, si vous connaissez le Flex-Office, vous devriez connaître aussi son petit frère : le Team-Office. C'est pareil mais limité à un même projet. Et c'est pour bientôt dans ton open-space.

E t sur la santé, la QVT, on dit quoi ?

❖ Séjour de la santé : Accord historique pour les soignants et accompagnants

Pendant toute la durée de la crise sanitaire due à l'épidémie de la Covid-19 – elle est loin d'être terminée – les soignants et accompagnants ont été en première ligne. Il aura donc fallu cette crise pour que l'on prenne conscience de ce que l'hôpital et ses personnels sont maltraités depuis des années et confrontés à des politiques de baisse des effectifs.

Le Séjour de la santé vient de confirmer ce verdict. On retiendra aussi de ce Séjour les tractations entre le ministère des Solidarités et de la Santé et les organisations syndicales afin de rendre attractive la fonction publique hospitalière en revalorisant les carrières et les rémunérations et en sécurisant les environnements de travail. Au bout de six semaines de négociations, un plan « massif » en faveur de l'hôpital a été signé le 13 juillet par la CFDT, FO et l'UNSA. Il prévoit une augmentation de 183€ nets en deux temps (une première augmentation de 90€ nets le 1^{er} septembre 2020 et une seconde de 93€ nets à partir du 1^{er} mars 2021) des agents titulaires et contractuels des établissements de santé et EHPAD de la fonction publique hospitalière, de l'associatif et du lucratif. L'augmentation des personnels hospitaliers privés

sera de 160 euros par mois, sous réserve d'un accord de branche. Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture du secteur hospitalier passent de la catégorie C à la catégorie B, ce qui est une reconnaissance de leur expertise avec, également, un impact salarial positif.

Autre satisfaction pour la CFDT, l'annonce de l'embauche de plus de 15000 agents ; 8000 emplois seront créés et les 7300 postes actuellement vacants devront être pourvus.

La projet d'accord prévoit également de renforcer la négociation dans les établissements (...). Enfin, un comité de suivi de l'accord réunissant les signataires se réunira une fois par trimestre au minimum afin de veiller à son respect.

Cependant, la fédération regrette que les établissements sociaux et médicaux-sociaux soient exclus du champ d'application de l'accord. Elle affirme donc sa détermination à obtenir des mesures pour tous les personnels.

P.S. « **Nous ne voulons pas être les oubliés. A travail égal, salaire égal. Une même reconnaissance pour le travail accompli** » : ce que demandent les étudiants en troisième année de soins infirmiers, nombreux volontaires, pendant la crise.

❖ Webinaire Cfdt-Cadres et Crefac : QVT, santé, équilibres et déconnexion : Détox digitale ?

Si le droit à la déconnexion était déjà difficile à faire respecter au sein des entreprises en temps ordinaire, il est devenu un sujet prééminent aux yeux des salariés pendant et après la période de confinement avec le télétravail à temps plein.

« Comment bien vivre avec le numérique ? Ce sujet est passé longtemps inaperçu alors que, depuis 2012 et le déploiement massif des smartphones, nous avons déjà basculé dans l'hyperconnexion », explique Thierry Le Fur, expert en comportements numériques et addictifs, invité par la Cfdt-Cadres et le Crefac (c'est son institut de formation) au webinaire (3 séquences de 30 minutes avec les questions/réponses) qu'ils ont présenté et



animé le 8 juillet dernier.

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le droit à la déconnexion a fait son entrée dans le code du travail en 2016. « Bénéfique à bien des égards, le numérique incite aussi à des multiples excès », poursuit Thierry Le Fur.

Vous avez la possibilité de rejouer ce webinaire que nous vous conseillons fortement, en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://webikeo.fr/landing/qvt-sante-equilibres-et-deconnexion-detox-digitale-webinaire-cfdt-cadres-crefac/3589>

Vous arrivez sur le site de Webikeo, l'hébergeur. Il faudra vous inscrire, gratuitement.

Vie pratique : Congés, vous avez dit congés ?

Les Congés Payés (CP)

Les jours de congés payés (CP) sont acquis au prorata du temps de présence (à raison de 2,5 jours ouvrables par mois complet travaillé) sur la période de référence du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. Pour une période de référence complète, vous disposez de :

- 25 jours ouvrés de CP, ce sont les **congés légaux**,
- 2 jours ouvrés de fractionnement (disposition inscrite dans la convention sociale),
- 0 à 4 jours ouvrés d'ancienneté.

Vous avez quelques obligations :

- Ces journées de congés sont à prendre entre le **1er juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1**.
- Aucun report de congé n'est toléré au-delà de cette période sauf **accord écrit** de l'employeur (dérogation motivée).
- Au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines pleines) consécutifs doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre.
- La durée des CP pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (4 semaines).

Les jours fériés : si un jour férié se trouve dans votre période de congés payés, il ne sera pas décompté.

Trucs et astuces : les Samedis fériés : si le jour férié tombe un samedi alors **vous pouvez « gagner » 1 jour de congé**.

Pour cela, il suffit de poser :

- 2 jours de congés payés juste avant le samedi ou
- 2 jours de congés payés juste après le samedi ou
- d'encadrer le samedi par 2 jours de Congés Payés.

Aujourd'hui, dans **WorkDay**, le compteur de CP se décrémente de 1 jour seulement dans ce cas (ndlr, *Il n'y a plus de compteur Congés Autres, mais seulement : CP, ANC et SUP*).

Puis-je prendre des congés par anticipation ? L'article L3141-12 du Code du Travail stipule que « les congés peuvent être pris dès l'embauche ». **Les salariés pourront donc prendre leurs congés dès leur acquisition, sans attendre l'ouverture des droits dans l'outil e-Congés. Workday/4YOU.**

Les autres congés : ANC, SUP, RQTH...

Le compteur SUP est composé des jours de fractionnement, le compteur ANC des jours d'ancienneté. Puis, selon le cas...

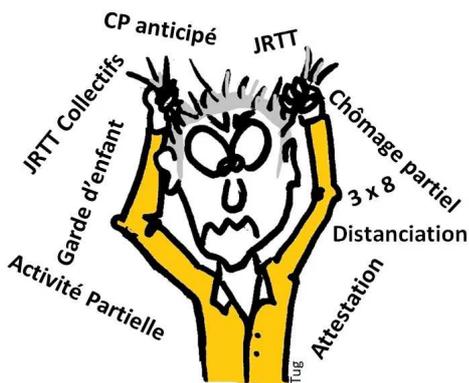
Les jours de fractionnement : grâce aux accords d'entreprise, les 2 jours de fractionnement s'ajoutent systématiquement, début juin, quelle que soit la prise des congés.

Les jours d'ancienneté : dès que vous remplissez les conditions d'obtention (âge, ancienneté), ils vous sont crédités :

- 2 jours pour les salariés âgés d'au moins 30 ans et 1 an d'ancienneté,
- 4 jours pour les salariés âgés d'au moins 35 ans et 2 ans d'ancienneté.

Les jours RQTH : 5 jours pour le salarié ayant la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.

Congés exceptionnels : mentionnons, entre autres, ceux pour l'accompagnement d'une personne handicapée, d'un parent âgé, des événements familiaux, le don de plaquette, le déménagement, les réservistes, etc.



Les RTT

La Réduction du Temps de Travail permet d'attribuer des journées ou demi-journées de repos au salarié travaillant plus de 35 heures par semaine. Le mode d'attribution des jours de réduction du temps de travail (JRTT) doit être prévu par un accord d'entreprise ou une convention collective.

L'employeur peut imposer les dates et/ou modifier celles déjà posées. La période de prise des JRTT peut s'étendre jusqu'au 31 décembre maximum.

Le nombre de JRTT est calculé comme suit :

Nombre de jours potentiellement travaillés – Nombre de jours de travail

Les 2 notions de 'Nbre de jours potentiellement travaillés' et 'Nbre de jours de travail' sur une année sont fonction :

- de votre statut (Mensuel ou Ingénieur & Cadre),
- du forfait que vous avez choisi (37,5 heures, 38 heures pour les mensuels et forfait heures ou forfait jours pour les ingénieurs et cadres).

📞 Pour toutes vos questions sur les différents congés, les modes de calcul pour l'attribution des RTT, n'hésitez pas à contacter vos Représentants du Personnel CFDT.

Vos contacts CFDT au sein de Thales SIX GT5 France SAS

Prénoms et NOM	Mandat	Téléphone fixe	Téléphone mobile	Adresse électronique
Yvan DANGLA	DSC			
Philippe GAMAURY	RSC			
Frédéric JANIK	DSC			
Eric LOMBART	Séc. CSE-C			
Lubiku MIANKÉBA	DSC			
Benoit PICARD	DSC			
Christine POLI	DSC			