

Avis CFDT sur les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle au sein de l'établissement de Gennevilliers de la Société Thales SIX-GTS France SAS

Gennevilliers, le 27 Avril 2020

Monsieur le Président,

La Direction consulte les élus du CSE sur les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle au sein de l'établissement de Gennevilliers de la société Thales SIX-GTS France SAS, activité partielle indemnisée dans le contexte de Covid-19.

Rappelons un peu de contexte : la solidarité des salariés du Groupe

Dès sa signature, l'Accord Groupe COVID-19 a été déployé dans la précipitation pour des raisons purement économiques sans prendre en compte les salariés, confinés chez eux pour la grande majorité.

Un courriel du DRH France a été adressé à une liste de salariés, construite dans la précipitation, avec des erreurs de destinataires - un courriel rectificatif a dû être fait-. Ce mail générique, reprenant au conditionnel les éléments de l'Accord, ne pouvait décemment pas être considéré comme initialisant le délai de prévenance pour la mobilisation des congés 2020 d'ancienneté.

Nous avons vu des JRTT Direction imposés de façon hallucinante, sans aucun lien avec l'Accord. Il n'y a eu aucune maîtrise de la part de la Direction, et ce quel que soit l'établissement. La situation est exceptionnelle vous nous répondez : oui et c'est pour cela que la CFDT s'était engagée, dès le début, à travailler avec la Direction, pour remonter les informations du terrain de façon à rétablir un semblant de cohérence et d'équité.

Après les JRTT Direction, les salariés se sont vus imposer les 6 jours ouvrables de CP 2020 et les CP Ancienneté 2020, alors qu'ils avaient et ont de la charge. Les salariés se sont vus refuser les arrêts maladie dérogatoires pour Garde d'enfants alors qu'ils avaient de la charge. Bien sûr, il y a pu avoir eu des abus. Et bien évidemment, cette assertion est valable aussi pour la Direction.

Après la consultation du CSEC le 2 Avril dernier, sur le recours au chômage partiel, la Direction a considéré dans un premier temps, et après déclinaison dans chaque CSE, que les élus avaient été informés et a essayé de passer directement à une consultation masquée en information/consultation. C'est encore une fois agir en confondant agilité et précipitation. Une pièce importante pour le dépôt des dossiers en vue d'une indemnisation par l'Etat est l'ordre du jour relatif à la consultation sur la mise en place du chômage partiel. Pourrions-nous penser alors que la Direction est plus soucieuse de sauvegarder la trésorerie du Groupe que les emplois et la santé des salariés ?

Quid de la solidarité du Groupe ?

Le Groupe, dont l'Etat est le premier actionnaire, dispose de 6Mds d'euros de trésorerie, soit 3 mois de masse salariale globale. C'est-à-dire que la Direction a largement la solidité financière pour payer les salaires à 100% de la proportion de salariés potentiellement concernés par le l'activité partielle. Avoir recours à l'indemnisation de l'activité partielle est donc une stratégie comptable et financière. Les élus d'ailleurs se demandent si l'OPA sur les jours de repos des salariés ne sert pas d'alibi à la Direction pour mieux présenter les dossiers d'indemnisation La Direction doit assumer ses choix.

Voir un Groupe comme Thales faire appel à la solidarité nationale alors que 8 millions de salariés sont en chômage partiel est profondément choquant. L'activité partielle est destinée à la sauvegarde des entreprises et des emplois, notamment des PME/TPE en danger de mort. Ce n'est pas un instrument de gestion financière.

De même, des messages de rigueur et d'intransigeance sont passés dans le Groupe, envers nos sous-traitants et nos clients. En ces temps de crise, là encore, THALES ne fait pas preuve de solidarité.

Depuis le début de la crise, le Groupe THALES que ce soit au niveau du Conseil d'Administration, ou au niveau de ses hauts Dirigeants, n'a pas fait preuve de solidarité nette et franche et ne semble pas avoir encore pris conscience des actes forts qu'on attend d'un grand Groupe comme lui. Il fait comme d'habitude, l'œil rivé sur ses indicateurs financiers. Si une première étape a été franchie le 6 Avril dernier, lorsque le versement du reliquat de dividendes a été annulé, il en reste d'autres à concrétiser. A quand le renoncement aux actions gratuites pour les NR12 et au primes incitatives pour les NR11 ? Quid d'un effort solidaire des très hauts salaires de nos hauts Dirigeants comme on a pu le voir dans d'autres sociétés ? Le dernier acte montrant que seuls les indicateurs financiers priment, c'est la décision du COMEX Groupe de reporter le versement de l'intéressement/participation à fin d'année.

Passons au sujet de la consultation sur les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle.

Lors de l'Information faite au CSE du 21/04/20, la Direction a précisé les éléments qui ont composé le dossier transmis à la DIRECCTE (et qui a été accepté) :

- Période prévisionnelle d'activité partielle : du 14/04/20 au 31/07/20
- Nombre prévisionnel de salariés impactés : 2829
- Nombre prévisionnel d'heures chômées : 366394
- Unité collective de travail : tout l'établissement

Lors du CSE d'Information du 21/04/20, la Direction a présenté des éléments sur les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle au sein de notre établissement, et ce par secteur : les éléments de contexte économique au sein de la société et de l'établissement de Gennevilliers et le recours envisagé au sein de notre établissement (volume prévisionnel d'heures chômées et le pourcentage d'activités chômées).

Même si nous reconnaissons le travail accompli pour récupérer ces informations auprès des opérationnels, elles ne sont clairement pas suffisantes : nous n'avons ni la définition de l'unité collective de travail, ni le nombre de salariés potentiellement concernés par secteur.

Un complément d'information a été fait lors du CSE de Consultation du 23/04/20 (rappelons ici que la convocation de deux CSE séparés a été faite sur demande des élus du CSE).

La Direction a complété l'information en donnant, par secteur, le nombre prévisionnel de salariés concernés. Sur notre demande, la Direction a complété à l'oral en donnant le nombre

de salariés par secteur. **Le mode de calcul des quotas d'heures chômées et la détermination du nombre de salariés concernés (obligations légales vis-à-vis de l'administration) ne sont toujours pas suffisamment explicites.**

Nous demandons à avoir les informations concernant la CSP des salariés potentiellement concernés, et leur métier.

La Direction nous a présentés les principes d'organisation au sein de l'unité collective de travail (l'axe retenu peut être organique ou opérationnel) et le pourcentage d'activité partielle. Ce dernier « par principe » doit être appliqué uniformément à tous les membres d'une même unité collective de travail.

Comme rappelé en introduction, la mise en œuvre de l'Accord COVID-19 a été faite de façon discriminatoire : qui se verra amputé de ces JRTT Direction, qui de ses jours par anticipation... Et pour continuer, des salariés ont été mis dès la semaine dernière en activité partielle par un choix purement managérial alors qu'ils ont de la charge de travail et qu'ils peuvent techniquement télétravailler. Ce travail non réalisé aura un impact négatif dans notre avenir.

Dans les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle, la Direction n'a pas présenté le prévisionnel suivant l'axe Projets ni suivant l'axe métier. **Nous estimons que l'information serait pertinente (informations fournies sur l'établissement de Vélizy).**

De même, **nous estimons que le suivi mensuel et les indicateurs proposés ne sont pas suffisants.** La Direction nous a proposés d'apporter les éléments à sa disposition lors des points hebdomadaires. **Nous estimons qu'il est nécessaire d'avoir une trace écrite et officielle de ces points.**

La Direction a annoncé que 70% des salariés sont en capacité de télétravailler, par ailleurs, les modalités d'accès au site prévoient d'accueillir 15% des effectifs du site pour les projets P1 et P2. Nous avons conscience que ces groupes ne sont pas complètement disjoints, néanmoins, au vu de ces données et en l'absence de présentation d'un plan de charge prévisionnel, l'annonce de la mise en chômage partiel d'environ 73% des effectifs de l'établissement au moins un jour semble incompréhensible car cet effectif inclut nécessairement des salariés en capacité de télétravailler. **Nous estimons que les modalités proposées ne permettent pas d'expliquer ce point.**

Enfin, la Direction nous a informés des « évolutions des principes de fonctionnement au sein de l'établissement de Gennevilliers dans le cadre de la période de crise COVID-19 ». Ce point n'était pas à l'ordre du jour du CSE du 23/04/20. La Direction a souhaité donner ces informations dans le cadre d'un dialogue social de bon niveau. Si l'intention est louable, nous avons très mal reçu le fait d'être mis devant le fait accompli : passage de 5 à 10 par ½ étage. La CSSCT n'a même pas été mise dans la boucle, pas même son secrétaire.

La CFDT rappelle à la Direction que le télétravail doit rester LA PRIORITÉ avant toute autre mesure, tel que stipulé dans l'accord Groupe et que toutes les nombreuses anomalies constatées doivent être corrigées.

En conclusion :

Pour toutes ces raisons, la CFDT considère que les modalités de mise en place de l'activité partielle présentées ne permettront pas aux élus d'accomplir leurs missions d'information et de suivi auprès d'un personnel psychologiquement fragilisé, ni d'identifier des discriminations individuelles. De même, les élus ne seront pas en capacité de suivre l'évolution de la charge de travail sur l'établissement. Si le principe de mise en activité partielle peut être acceptable, car permettant de maintenir l'emploi et de préserver la santé des salariés, ce qui est l'esprit de l'accord Groupe, la CFDT désapprouve la méthode « à la hussarde » utilisée, fragilisant de

surcroît les salariés, et contraire à l'esprit de l'accord Groupe. Par conséquent, la CFDT demande à ses élus de donner un avis DEFAVORABLE à la consultation.

La CFDT propose, comme action de solidarité entre salariés, que, sur la base du volontariat, les jours de RTT Direction toujours à disposition soient mis dans un pot commun de façon à éviter des jours de chômage pour les bas salaires. Théoriquement, cela devrait représenter 10% de l'estimation de jours chômés sur l'établissement de Gennevilliers