

## REUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Depuis les premières mesures mises en place dans Thales dans le cadre du COVID-19 et jusqu'à ce jour, SUPPer salue l'engagement sans faille des salariés de LAS Elancourt pour aider de leur mieux l'entreprise à traverser cette crise.

SUPPer voudrait souligner que, dans ce contexte, les salariés ont déjà eu à subir un grand nombre de mesures très contraignantes, particulièrement contraires à leurs intérêts et qui ont encore dégradé leurs conditions de travail. De surcroît, ces mesures ont été annoncées dans une grande précipitation, parfois pendant leurs congés.

En voici quelques exemples :

- le repositionnement suite à une interprétation discutable de l'accord COVID-19 des 7 jours de RTT collectifs, de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés 2020, des jours d'ancienneté 2020 et des jours de récupération 2019/2020. Des salariés nous remontent même certains abus avec des managers qui auraient essayé d'imposer des jours de RTT individuels avant fin mai. Nous demandons une enquête de la CSSCT sur ce sujet. En tout état de cause, ce repositionnement privera les salariés d'une partie significative de leurs jours de repos au second semestre 2020 qui s'annonce très tendu pour tous, et désorganise pour certains la garde de leurs enfants pendant les vacances scolaires.
- une baisse de revenus immédiate et non négligeable en cas de chômage partiel, avec les conséquences d'une suspension de contrat de travail sur la rémunération en 2020 et au-delà en 2021 (salaires, parts variables et primes), sans oublier un impact sur les retraites et le nombre de JRTT. S'ajoute à cela dès 2020 le report à début octobre du versement des primes de participation et d'intéressement 2019. Pire, aucune explication à ces reports n'a été apportée lors de leur présentation en CSEC et pas davantage aux salariés !
- le non remplacement des départs en retraite avec la perte de savoir-faire à transmettre à de nouveaux embauchés. Quand cela sera possible, la direction va devoir compter sur les salariés actuels pour absorber ce surcroît de travail et de connaissances à transmettre, d'où une charge supplémentaire de travail,
- le passage soudain en télétravail dans un cadre assez éloigné de celui défini par l'accord en vigueur dans LAS. En effet, quid du volontariat, de la vérification de l'environnement de travail à domicile, du nombre de jours de télétravail par semaine, etc. ? A ce jour, aucune action corrective sur le télétravail n'a été annoncée et encore moins engagée alors que cette situation pourrait durer jusqu'à la fin de l'année (des conséquences graves au niveau de la santé sont à craindre),
- une baisse du pouvoir d'achat en l'absence de révision des frais liés au télétravail. L'indemnisation de 38 € mise en place dans la version initiale de l'accord télétravail LAS ne couvre pas les frais supportés par les salariés. Quid de la prime de repas et de l'utilisation des infrastructures personnelles, facture d'eau, toilettes, électricité, cuisine, d'habitude prise en charge par l'employeur dans le cadre du travail sur site ?
- les salariés qui sont venus travailler sur site sont privés depuis fin avril du remboursement de leurs frais de déplacements (arrêt de l'outil Marco Polo). Pour le télétravail, c'est le versement de l'indemnité de 38 €/mois des deux derniers mois qui semble bloqué. Son successeur Concur et l'OS d'imputation dédié « COVID » ne sont toujours pas opérationnels à ce jour,
- la communication de la direction est jugée insuffisante par les salariés sur les actions engagées à Elancourt. De plus, la direction est seule à détenir encore les moyens d'informer les salariés puisque les Organisations Syndicales sont privées de leurs moyens légaux (tracts et panneaux) pour atteindre les salariés absents du site d'Elancourt (environ 75% de l'effectif).

A ces mesures s'ajoute pour de nombreux salariés un contexte psychologique difficile lié aux mesures de confinement, sources de stress intense pour la garde des enfants, pour tous ceux qui n'ont pu voir leurs proches et leur venir en aide. Dans les cas les plus dramatiques, certains salariés n'ont même pas pu assister aux obsèques d'un proche décédé pendant le confinement !

Tout cela survient dans un contexte où, avant la crise du COVID-19, LAS Elancourt connaissait déjà depuis plusieurs années une vague de départs massifs très préoccupante, traduction selon SUPPer d'un mal-être évident au travail. La pression atteignait déjà des sommets pour essayer d'atteindre des objectifs initiaux de 2020 en complet décalage avec les mesures NAO de modération salariale, ce que les salariés ont perçu comme un mépris cinglant !

Peut-être que les dirigeants de THALES étaient alors plus préoccupés par le COVID-19 depuis mi-janvier ? En effet, SUPPer n'a appris que très tardivement (mi-mars) la création d'une cellule de crise COVID-19 au niveau Groupe ! Pourquoi cette mise à l'écart des Organisations Syndicales et des instances dédiées à la prévention des risques ? Probablement, nous aurions pu faire bien mieux tous ensemble et plus tôt !

**Alors dans un tel contexte, SUPPer considère que les salariés ont fait preuve d'une résilience exceptionnelle qui mérite d'être saluée sans condition !**

Avec la dernière communication de CCI sur le planning des absences au second semestre et l'évocation d'un plan de rattrapage qui n'a fait l'objet d'aucune présentation en CSE, les salariés perçoivent une tentative d'instrumentalisation des peurs par la direction. Les salariés expriment un mécontentement et une exaspération face à ce genre d'abus de la direction. Non seulement nous comprenons ces salariés, mais nous les soutenons car, comme dit le proverbe, « *tant va la cruche à l'eau, qu'à la fin elle se brise* » !

SUPPer demande instamment de privilégier plutôt une communication inclusive et bienveillante.

SUPPer demande la fin des déploiements d'outils mal paramétrés, en l'absence de test, ni consultation en CSE (modification des outils e-HR, e-Admin et déploiement de Workday et Concur), d'autant plus que TGS ne tient pas compte des conditions spécifiques accordées à certains salariés sur les congés.

SUPPer demande à ce qu'un échantillon de testeurs éclairés provenant de divers métiers évaluent les outils avant leur mise en service et ainsi éviter les couacs inutiles qui freinent les efforts de tous (ex : SAP),

SUPPer s'indigne que les salariés doivent supporter des communications vindicatives alors qu'ils ne sont en rien responsables de cette épidémie,

SUPPer restera vigilant au surmenage et aux accidents qui pourraient intervenir dans ces conditions de stress, de précipitation, de désorganisation et de pressions nouvelles sur les congés alors que la crise sanitaire du COVID-19 n'est toujours pas résolue.

SUPPer demande à la direction de comprendre que les salariés attendent le remboursement de leurs frais pour éviter d'éventuelles situations de blocages à venir.

**En conclusion, les salariés se sentent abusés et leur confiance envers la direction a considérablement diminué. Seul un dialogue social sincère et suivi d'actes concrets peut le restaurer et enrayer la colère qui monte.**