

Actualités Meudon :	3
Chômage partiel	3
Reprise de l'activité sur site	3
Synapse.....	4
Semaine 53	5
Thales DIS	5
GAE Pont Audemer.....	5
Négo groupe.....	5
Accord Groupe Reprise de l'activité.....	5
Temps de travail	5
Enquête télétravail.....	6
Salarié-e-s Thales, salariés du monde.	7
Enquête de l'UGICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) : Le travail est à nous !	7

La question quizz de ce numéro (réponse en dernière page) :

Le plan de soutien à l'aéronautique, d'un montant total de 15 milliards d'euros, consacra 1,5 milliards à la filière R&D, une des plus menacées du secteur qui emploie 35000 personnes. Quel projet financera-t-il ?

- A-L'avion à Hydrogène
- B-L'avion à turboreacteur à jet de plasma
- C-L'avion à turbopropulseur à gaz et à hélices



Calendrier

	pe	Dis	Meudon	T-Meudon
	Accord Temps de Travail : négociations ouvertes – aboutissement Mars 2021			
23 juillet			18 points dont suivi activité partielle, reprise activité, semaine 53, chgt coef non cadres, revue des services en surcharge, intranet, outil e-welcome, retour sur difficultés techniques IT, etc ... Nous contacter si besoin	
20 août			X –Synapse= suite odj à définir	
3 septembre				Synapse

MOBILISATION :

**SEPTEMBRE (DATE A PRECISER) : avec NOS COLLEGUES DE PONT AUDEMER
 tou-te-s a la Défense pour le maintien d'une activité industrielle en Normandie.
 Nous sommes tou-te-s concerné-e-s.**



Vos liens internet

- ✓ Pour l'information de la CGT Thales, accords Groupe, Convention collective Métallurgie, projets industriels: <https://coord.cgtthales.fr/>
- ✓ Pour les accords DIS sur le nouvel intranet : <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-dis-france/ressources-humaines-dis/les-accords-dentreprise>

Actualités Meudon :

Chômage partiel

Comme suite à l'information du flash info, l'activité partielle est levée et ce de façon définitive pour la quasi totalité des salariés de Meudon, à l'exception de 2 services. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette tendance et continuerons à suivre de près les fondements du maintien en AP des salariés concernés.

Action du CSE

Depuis le début, les représentants du personnel avaient mis en avant le non sens de l'activité partielle demandée par la direction. Nous avons donc demandé une expertise afin de nous éclairer sur le bien fondé de cette demande. Devant le refus de la Direction de transmettre les documents demandés par les experts, les élus du CSE avaient voté fin juin un délit d'entrave, à l'unanimité, moins un contre (12 versus 1).

Le délit d'entrave, qu'est-ce que c'est ? : Le délit d'entrave est un délit pénal. Le délit d'entrave est l'« infraction d'un employeur qui porte atteinte à la mise en place et au bon déroulement de la mission des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical ».

Revue des objectifs : Si vous avez été touché par l'activité partielle, vos objectifs personnels ont du être revus. N'hésitez pas à nous contacter en cas de difficulté.

Reprise de l'activité sur site

Même si notre Direction invite l'ensemble des salariés de Meudon à revenir sur site en précisant que le télétravail n'est plus la règle, si vous ou un proche que vous côtoyez souvent êtes une personne à risque, et que vous avez peur de contracter le virus au sein de l'Etablissement ou dans les transports en commun, n'hésitez pas à en discuter avec un médecin, avec le médecin du travail pour conseil. **La direction accepte encore une certaine souplesse, il est néanmoins nécessaire, dans le cas ou vous souhaitez continuer de télétravailler d'obtenir l'accord écrit de votre manager..** Tenez-nous au courant !...

Surtout si vous êtes touchés, restez chez vous.

En situation statique, et selon l'accord de reprise d'activité qui vient d'être signé début juillet, le port du masque n'est pas obligatoire lorsque la distance entre collègues est supérieure à 1,5 mètre.s, dans toutes les directions. Dans les cas où la distance entre collègues est inférieure à 1,5 mètre.s et en situation dynamique, le port du masque est obligatoire ...

Indemnités kilométriques : si vous prenez la voiture en ce moment pour éviter les transports en communs, que vous utilisiez avant crise sanitaire, Thales rembourse les frais engagés via simples notes de frais.

Dépistage : dans le cas de soupçons ou de retour de zones « à risque » pour motif de déplacement professionnel, le médecin du travail peut vous diriger vers un des laboratoires du réseau de santé Thales (Cerba Alliance). Le dépistage sera alors intégralement pris en charge par Thales. Nous avons demandé la mise à disposition d'une cartographie de ces laboratoires.

Synapse

... Transition parfaite pour noter que, contrairement à ce que nous aurions pu espérer, la survenue de la Covid n'a pas poussé la Direction à revoir sa copie concernant le projet Synapse.

Pour mémoire, nous reprenons ci-dessous les conclusions et recommandations de l'expertise obtenue par les représentants du personnel de l'ex-CHSCT, fort de la pétition signée par plus de 250 salariés en octobre.

Conclusions d'ordre général de l'expertise :

- ✓ L'adhésion n'est très globalement pas au rendez-vous. A fortiori parce que nombre de questions et d'incertitudes ne sont toujours pas levées.
- ✓ La méthode participative a donné trop souvent le sentiment d'être au service de l'imposition du projet plutôt qu'à l'écoute des besoins des salariés.
- ✓ Une justification du projet ambivalente, prétendant apporter une réponse aux nouvelles pratiques de travail, sans qu'aucune étude ne montre ce qu'elles sont au sein de Thales DIS et, en même temps, affirmant permettre de créer une nouvelle dynamique de travail. Donc non plus une adaptation aux évolutions observées mais un projet dans le but d'initier des changements dans les pratiques de travail. Or, il n'est nullement (dé)montré en quoi le passage en flex-office, viendrait répondre ou provoquer les changements observés ou attendus.
- ✓ Aucune étude d'impact des changements possibles sur les conditions de travail. Les indicateurs sur l'évolution des pratiques de travail des salariés, choisis pour justifier le passage en flex-office, sont sommaires. La spécificité du travail, les contraintes individuelles et collectives des activités n'ont pas toutes été prises en compte.

Rappel des principales recommandations données par l'expertise :

- ✓ Augmenter la distance entre les banchs et derrière les banchs pour faciliter l'accès aux postes
- ✓ Remplacer les banchs de 6 postes par des banchs de 4 postes pour diminuer la proximité entre les salariés;
- ✓ Orienter les postes de manière ergonomique, i.e. perpendiculairement à la façade et non contre une cloison ;
- ✓ Augmenter les dimensions des panneaux acoustiques situés à l'extrémité des banchs pour optimiser leur efficacité, ce qui implique d'augmenter la distance entre les banchs ;
- ✓ Ajouter des panneaux acoustiques séparatifs à l'extrémité des banchs qui en sont dépourvus, entre les postes et les armoires de rangement ;
- ✓ Prévoir des casques sans fil de très bonne qualité qui isolent du bruit ambiant et n'interfèrent pas avec les autres appareils présents dans le même espace ;
- ✓ Réaliser des mesures de débit d'air dans les espaces de travail ;
- ✓ Affecter davantage de surface aux postes de travail, Les ratios m²/personne prévus sont très inférieurs à ceux recommandées par la norme ergonomique.
- ✓ Des recommandations concernent également :
 - les dégradations attendues des conditions de travail : les nuisances sonores et visuelles, la perte d'intimité, le sentiment d'être surveillé pour la grande majorité des postes implantés dans
 - le maintien de l'efficacité au travail : possibilité d'évoluer dans une sphère individuelle préservée, l'absence totale d'intimité influençant sensiblement les performances de manière négative
 - Le desk-office semble nettement plus adapté aux fonctions nomades et beaucoup moins aux fonctions complètement sédentaires, comme le Customer Service et les assistantes.
 - Préciser et garantir un niveau de prestation ménagère optimum au regard des « risques » liés au flex-office (notamment des changements d'utilisateurs de nombre de mobiliers).

En fonction des orientations prises par la Direction et de la volonté des salariés, nous pourrions proposer une nouvelle pétition demandant le respect des recommandations formulées par l'expertise. N'hésitez pas à nous communiquer votre position.

Semaine 53

Après avoir longtemps opposé une fin de non-recevoir à notre demande de transformer la semaine 53 en semaine de télétravail, la direction s'est finalement alignée sur le groupe Thales qui a supprimé POUR CETTE ANNEE l'obligation de fermeture de site. . Nous continuerons à porter cette demande pour les années suivantes.

Thales DIS

GAE Pont Audemer.

Nous étions nombreuses et nombreux (400 selon la presse, au moins le double selon des participants organisateurs de la manifestation) à manifester ce samedi 11 juillet en compagnie de nos collègues de Pont-Audemer. Salarié-e-s de PA, d'autres sites de DIS ou de Thales, avec la population locale aussi, car le risque de la fermeture du site fait porter une grave menace à l'ensemble du bassin d'emploi. Une forte présence d'élus-e-s et parlementaires aussi, qui voient au-delà de la menace sur l'emploi un énième site industriel fermé alors que la crise de la Covid nous a montré toute la pertinence d'une industrie de proximité et que Thales continue de percevoir des millions au titre du CICE et du CIR. La fédération FAPT-CGT des travailleurs des télécommunications (les opérateurs de téléphonie) était également représentée. Nous vous joignons sa déclaration.

Quelles solutions aujourd'hui ? Diverses possibilités ont été avancées pour pérenniser le site : Maintien de l'activité SIM toujours très rentable, production de modules M2M, pôle d'expérimentation et d'industrialisation de prototypes, industrialisation de nouveaux modèles de PCR - toutes refusées pour l'instant par la Direction. Les PCR seront industrialisés dans un site au Maroc.

Quelle suite ? Les négociations reprendront en septembre à la Défense. Une manifestation y sera organisée. Nous vous tiendrons au courant du jour exact quand il sera défini et organiserons une montée au siège pour accompagner nos collègues de PA. Les parlementaires vont quant à eux œuvrer de leur côté.

Négo groupe

Accord Groupe Reprise de l'activité

Voir tract –résumé ci-joint, nous contacter pour l'intégralité de l'accord.

Temps de travail

La négociation reprend avec les mêmes objectifs :

- Un accord pour tous les salariés, IC (Ingénieurs et Cadres) et personnels non-cadres au forfait jour, mais aussi pour les salariés mensuels (personnels non-cadres et non-forfaités).
- Pour les IC et les personnels non-cadres au forfait jour, la volonté de la Direction d'aller vers une harmonisation du forfait-jours, sachant que dans le Groupe celui-ci va de 206 jours à 217 jours, plus la journée de solidarité (liée à la suppression de l'ex-jour férié de la Pentecôte). La Direction affirme vouloir aussi maintenir le forfait horaire annuel « là où il existe ».
- Pour les mensuels, il s'agit de fixer un cadre général, des bornes et limites et laisser au niveau local l'organisation du temps de travail.
- Traiter la question de la charge de travail.

- Pérenniser la souplesse individuelle sur le temps de travail, en partant de ce qui a été introduit par l'accord emploi/croissance, mais avec la notion de hausse ou de baisse traitée de manière identique.
- Traiter et définir l'autonomie, notamment pour les personnels au forfait-jour.

Notre point de vue CGT :

Nous sommes intervenus en premier lieu sur notre volonté d'aller vers une réduction du temps de travail sans réduction de salaire, pour travailler tous et travailler mieux. Ce repère revendicatif est encore plus d'actualité suite à la crise sanitaire que nous vivons.

Concernant cette négociation, il est important pour nous :

- D'avoir un accord Groupe applicable à tous, même si certains aspects pourraient être laissés à la négociation locale
- Pour les salariés mensuels, nous souhaitons effectivement que cet accord Groupe fixe des principes, des limites strictes applicables à tous les salariés du Groupe, mais que l'organisation précise du temps de travail se décline aussi au niveau local. On peut difficilement faire autrement en observant par exemple l'organisation du travail spécifique aux sites de production industrielle.
- Pour les IC, il est important de bien préciser ce qu'est le forfait-jour, ses modalités et son application, pour éviter les dérives. Nous avons aussi demandé à ce que le choix soit possible entre forfait-jour, forfait horaire ou temps de travail légal pour tous les IC.
- Pour ce qui est de la **charge de travail**, c'est un axe fondamental de cet accord. On ne peut pas traiter le temps de travail sans traiter la charge de travail, et sans le faire de façon à la fois collective en premier lieu et individuelle ensuite.
- Il doit y avoir aussi un lien entre charge de travail et emploi, l'analyse de la charge de travail collective devrait pouvoir amener à définir des besoins de recrutement, en termes de revendications possibles en tout cas à notre sens pour les organisations syndicales.
- Pour ce qui est de la souplesse sur le temps de travail, il faut traiter tous les aspects, y compris celui du temps partiel, mais aussi celui du temps de travail sur la durée de la carrière, avec des dispositifs type CET de fin de carrière par exemple, ou de besoins de temps pour les aidants familiaux.
- De nombreux aspects de l'accord emploi/croissance doivent être repris, soit dans cet accord, soit dans d'autres et notamment les dispositions sociales. Il s'agit notamment de tout ce qui concerne la pénibilité, les points sur les jeunes, les seniors, la prise en charge des cotisations (différentiel temps partiel/ temps plein) par l'employeur sur le temps partiel, ...

Enquête télétravail

Vous avez reçu le 10 juillet dernier une invitation à répondre à l'enquête anonyme intitulée : « Comment avez-vous vécu le télétravail durant le confinement ? ». Nous vous rappelons Le lien vers l'enquête à laquelle vous pouvez répondre a tout moment <https://form.dragnsurvey.com/survey/r/570280f4> A utiliser à partir d'un ordinateur ou d'un téléphone personnel.

Nous remercions les salariés qui ont d'ores et déjà répondu. 60 sur Meudon, 106 à la Ciotat, 129 à Gemenos. Nous vous ferons part ultérieurement des résultats.

Salarié-e-s Thales, salariés du monde.

Enquête de l'UGICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) : Le travail est à nous !

Première du genre, cette crise risque malheureusement ne pas être la dernière : d'autres crises, sanitaires, environnementales ou socio-économiques, sont devant nous. Pour ne pas reproduire les erreurs d'hier, il nous paraît essentiel de construire à partir du travail, dont on voit bien qu'il est la clef de tout, un vaste plan de prévention et de continuité, pour pouvoir répondre au mieux aux besoins des populations, y compris en période de crise.

Vos contributions, anonymes, aux côtés des réflexions de témoins de première importance (sociologues, économistes, philosophes, militants, écologues) permettront de repenser le travail d'aujourd'hui pour mieux construire la société de demain.

Parler de façon personnelle de son métier, est un premier pas pour se réapproprier collectivement le monde du travail.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/sites/letravailestanousfr>



L'avion à hydrogène ! Avec cet «avion vert», la France ambitionne de devenir le leader de l'aviation zéro carbone en 2035. Mais de nombreux défis sont à relever: taille des réservoirs, réduction des besoins de refroidissement énergivores, pérennité des financements, etc. Le plan de soutien vise également à proposer, d'ici 2030, des avions volant avec 100% de biocarburants, ce qui soulève cependant d'importants problèmes fonciers et d'exploitation des sols agricoles. Les turbopropulseurs à gaz et à hélice, consommant 40% de moins de carburant que les appareils classiques, constituent une autre alternative possible. Des scientifiques de l'université de Wuhan, en Chine, ont récemment mis au point un turboréacteur à plasma susceptible de faire voler des avions. Face à la crise climatique, ces projets innovants devraient s'accompagner de mesures immédiates d'interdiction des vols sur des trajets courts pouvant s'effectuer en train.

En savoir plus :

- «[Le réacteur à plasma pourrait être l'avenir de l'aviation](#)», *Transitions & Énergies*, 7 mai 2020.
- «[Plan de soutien à l'industrie aéronautique: réaction de Grenache France](#)», 9 juin 2020.
- «[Chez le constructeur d'avions toulousain ATR, la prudence après le plan du gouvernement sur l'aéronautique](#)», *France Bleu*, 10 juin 2020.