

# QUESTIONS

Pourquoi avoir des enfants ne figure pas dans les valeurs THALES ?

**L'excellence est-elle un concept marketing ?**

Pourquoi mon N+1 est noté « **bon** » quand il me note « **mauvais** » ?

Aujourd'hui, j'ai bien travaillé. Puis-je partir à 16h avant mon chef ?

Où va-t-on mettre nos plus de 55 ans en attendant leurs 65 ans ?

Les roadmap indiquent-elles aussi les culs-de-sac ?

Pourquoi les femmes sont considérées moins bonnes que les hommes dans les entreprises ?

**Qui fixe le caractère positif ou négatif du stress ?**

**Peut-on travailler à THALES et faire du développement durable ?**

**Task Force  
Red Team  
Tiger Team  
...**

C'est qui le plus fort ?

Le 21 septembre 2001, l'usine AZF de Toulouse était ISO 9001 à 10h, mais plus à 10h30 ...

**Court-on après les bons modèles ?**

**L'individualisation est-elle un frein au travail en équipe ?**

En temps partiel, on a moins de salaire, mais aussi moins d'augmentations.

**Pourquoi les temps partiels sont frappés par la double peine ?**

Le port de la cravate est-il un signe de compétence ?

Si un salarié travaille plus tard le soir, est-ce pour compenser sa moindre performance pendant la journée ?

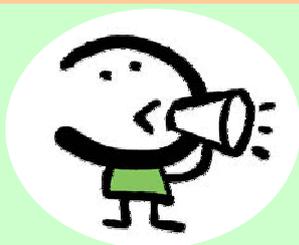
Pourquoi les chefs ne « comprennent rien » et pourquoi les salariés « ne peuvent pas tout comprendre » ?

**Pourquoi le travail en urgence est valorisé ?**

*Pourquoi faut-il toujours râler pour faire du syndicalisme ?*

**Plus les hommes montent et plus ils ont d'enfants.  
Plus les femmes montent et moins elles ont d'enfants.**

*Quel rôle secret jouent les spermatozoïdes et les ovules dans l'ascension professionnelle au sein de l'entreprise ?*



**Cherchons  
les réponses  
ensemble**

**CFE  
CGC**  
Le +  
syndical

L'entreprise est le lieu de codes, de convenances et de façons de fonctionner que l'on remet rarement en cause. Parfois ces modes, ces usages, ces pensées dominantes prennent le pas sur la raison et il faut quelques « empêcheurs de tourner en rond » pour sortir la tête du guidon et se rendre compte que l'on fait fausse route ou qu'il y a un chemin plus court, juste à coté !

Pour la CFE-CGC, c'est là que se situe le rôle des représentants du personnel dans l'entreprise : être des veilleurs sur la bonne marche de l'entreprise, être une force d'écoute, de réflexion et de proposition.

Dans les mois ou les années qui viennent, beaucoup de sujets vont émerger et nécessiteront que nous y trouvions ensemble des réponses. Voici un état des lieux des quelques dossiers importants à venir.

## **Pouvoir d'achat et répartition des richesses**

Nous sommes dans une entreprise où la Part Variable moyenne du 95<sup>ème</sup> centile dépasse de 40% le salaire annuel brut du plus petit salaire.

Il est normal que chacun soit rémunéré en fonction de sa contribution et de son expertise dans l'entreprise. Pour autant, le niveau de certains salaires n'est pas justifié (à commencer par celui des PDG).

Dans un environnement où le coût de la vie augmente plus vite que les salaires, il n'est pas normal que certains salaires s'envolent quand d'autres stagnent. Au-delà des comparaisons entre sociétés, c'est toute l'unité sociale de l'entreprise qui est remise en cause, avec à terme un risque de faillite du système.

La lutte contre les inégalités et pour une plus juste répartition des richesses a toujours été le « core business » principal des syndicats. Même si d'autres sujets montent en puissance et que la relation dirigeants-dirigés a beaucoup évolué, cette question reste encore fortement d'actualité.

## **Temps de travail**

La direction a dit qu'elle demanderait une renégociation sur le nombre de jours de RTT à la fin du premier semestre 2008. Dans le même temps, une réflexion a été initiée sur les horaires d'ouvertures du site de Brest.

Le temps de travail sera toujours un sujet de tension, parce que chacun le vit de façon différente. Il est primordial que l'entreprise respecte le temps personnel, en dehors de l'entreprise, nécessaire à l'équilibre de chacun. Pour autant, il faut se poser la question du niveau de contrainte que l'on met en place et qui pèse sur certains salariés, pour atteindre cet objectif.

Le débat et la réflexion devront avoir lieu sur cette thématique car, plus que les actions contraignantes, nous sommes favorables au respect d'un équilibre choisi entre travail et vie personnelle, au bénéfice de chacune des parties.

Pour aboutir, une contrepartie nécessaire devra être une plus grande transparence de la direction sur la réalité des horaires travaillés.

## **Egalité professionnelle**

L'égalité entre femmes et hommes est un sujet difficile et encore peu travaillé. Un grand nombre de nos habitudes et de nos façons de penser sont discriminantes, sans même que nous en ayons conscience.

Il s'agit donc de repérer les facteurs et les comportements qui conduisent à produire de la discrimination, dans le quotidien de l'entreprise afin d'y apporter des réponses. Le chemin à parcourir dans ce domaine est encore long. Le sujet étant sensible pour tout le monde, il faudra veiller à l'adresser sans culpabiliser personne, mais en ayant l'ambition d'y apporter des résultats concrets.

## **Fins de carrières**

En France, le passage à la retraite à 65 ans s'imposera aux entreprises, or celles-ci ne savent pas encore travailler correctement avec les plus de 55 ans qu'elles considèrent, à tort, comme moins productifs.

Il nous faut accompagner ce changement sociétal pour éviter la montée en tension entre juniors et seniors dans l'entreprise, mais aussi pour éviter que les décalages dans le temps des départs en retraite ne gèlent, pendant 10 ans, toute la dynamique de promotion dans l'entreprise.

Il faudra forcer la direction à réellement mener un état des lieux sur ce sujet et sur les pratiques actuelles de l'entreprise. Ensuite, il nous faudra certainement innover pour trouver des modes de management du personnel qui allient les points forts des juniors, avec ceux des seniors.

## **Mieux vivre au travail**

Nombre d'entreprises se saisissent de ce sujet nouveau car il représente à la fois un risque, mais aussi une opportunité pour elles.

Le mal-être au travail recoupe des situations très différentes, depuis un stress un peu trop fort, jusqu'au suicide, en passant par des états dépressifs. Sans en arriver à son expression la plus extrême, le mal-être au travail conduit le plus souvent à une dégradation de la santé des salariés et souvent au recours à des médicaments ou à des substances toxiques (antidépresseurs, alcools, drogues, etc.).

Si les symptômes sont connus, ils restent souvent masqués dans l'entreprise, ce qui rend encore plus difficile la recherche des causes : problèmes de rapports humains et méthodes de travail inadaptées.

Un début d'échange avec la direction a été initié en 2007, à l'initiative de la CFE-CGC, sur le « mieux-être au travail ». La première étape a permis de discuter du processus de promotion dans l'entreprise, mais la teneur des échanges a clairement démontré que le sujet était bien plus vaste et mettait en jeu l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Il nous faut donc veiller à ce que ce travail se poursuive.

## **Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise (RSE)**

Peut-on encore rester étanche au monde qui nous entoure sur des problématiques globales ? L'entreprise est-elle vouée à une forme d'autisme quand le reste de la société est amené à changer ? Nous ne le pensons pas. L'entreprise est un

acteur comme les autres de la société. Si la société change, nous devons participer et pourquoi pas, être moteur. Nombre d'entreprises ont gagné en compétitivité en devançant certaines normes ou certaines règles qui devaient s'imposer par la suite. Pourquoi cela ne marcherait pas dans notre domaine ?

## **Efficacité et coûts cachés**

Dans sa quête de la réduction des couts, l'entreprise est assez peu innovante : externalisation, réorganisation (incluant de l'évaporation au passage), etc ... On nous ressort toujours les mêmes bonnes vieilles méthodes.

Le travail sur le champ social dans nos entreprises est loin d'être clos. Si les rapports plus frontaux entre employeurs et salariés se marginalisent de plus en plus (et c'est tant mieux), les représentants du personnel doivent organiser la réflexion sur les problématiques qui risquent de devenir très structurantes dans les années à venir. Il est donc de notre devoir d'anticiper, avec les salariés et avec la direction, pour que personne ne reste sur le côté du chemin et pour que l'entreprise puisse continuer son développement sans crise.

Loin d'être des défenseurs d'un « travailler plus » idéologique et décorrélé de toute réflexion de fond, nous sommes favorables à une dynamique sur le « travailler mieux », afin d'augmenter les bénéfices de chacun : salariés et entreprise.

A l'opposé de ces démarches classiques de management, nous prôtons des démarches plus complexes et plus globales d'analyse des « coûts cachés » dans l'entreprise.

Ce type de démarche passe d'abord par l'analyse du fonctionnement de l'outil productif dans son ensemble : l'humain, ses atouts et ses freins, à chaque niveau. Il convient ensuite de mettre en place des méthodes de changement ou d'ajustement des pratiques, plus en douceur et en prenant en compte l'intérêt de toutes les parties prenantes à un problème donné.

## **La CFE-CGC : un syndicat pour vous, mais pas sans vous**



□ NOM et Prénom : .....

- Je souhaiterai en savoir plus sur l'action de la CFE-CGC
- Je souhaiterai participer aux réflexions en cours à TUS
- Je souhaiterai adhérer à la CFE-CGC

**Merci de renvoyer ce coupon ou de prendre contact avec :  
Thierry FAYRET sur Brest et Jean-Marc BOISSY sur Sophia**