

## REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL MARDI 20 JANVIER 2015

### QUESTIONS CFE-CGC

#### 1. RTT ET REPOS COLLECTIFS DE 2015

La réunion de NAO fixant les RTT et repos collectifs de 2015 a eu lieu le 1er décembre 2014. Ceux-ci ont été décidés à l'unanimité des partenaires sociaux (Direction et organisations syndicales).

- La CFE-CGC demande à la Direction de veiller à ce que le sous-traitant TGS mette à jour l'application e-congés de manière à ce que les salariés puissent poser à leur convenance leurs jours de RTT ou repos individuels comme **ILS EN ONT LE DROIT** depuis le début de l'année 2015.

Réponse :

Le service Paie doit faire un point sur le nombre de RTT reportés sur l'année 2015 et sur le nombre de jours de RTT acquis pour l'année 2015 avant de pouvoir alimenter les compteurs des salariés.

La mise à jour des compteurs e-admin s'effectuera entre la semaine 4 et la semaine 5.

#### 2. SECURITE/INCIVILITE

De plus en plus souvent, des incivilités liées à la circulation sur les parkings se produisent. Certaines d'une ampleur telle que la sécurité des personnes est remise en cause.

- La CFE-CGC demande aux directions des entreprises du site de veiller à faire respecter le code de la route sur le site, en particulier concernant le respect de la vitesse maximale autorisée ainsi que celui de la priorité accordée aux piétons en de tels lieux.

Réponse :

Un mail de rappel des règles de sécurité sera envoyé en ce sens à l'ensemble des collaborateurs.

### 3. FORMATION ET RETRAITE

- Quelles sont les conditions requises pour que la formation "bien vivre sa retraite" soit acceptée ?
- Combien de temps avant le départ en retraite cette formation est-elle dispensée ?

Réponse :

Le collaborateur souhaitant suivre le module de formation « bien vivre sa retraite » doit avoir fait préalablement sa démarche de souhait de départ en retraite, auprès de son service RH. Il est nécessaire bien sûr d'en faire une demande officielle.

Le salarié devra ensuite émettre le souhait de suivre cette formation lors de son EDP.

Elle peut être dispensée quelques mois avant le départ à la retraite, ce départ ayant été daté.

Plusieurs sessions de formation sont proposées tout au long de l'année.

### 4. « AUGMENTATIONS » SALARIALES

Suite au passage de l'année 2014-2015, (entre les fiches de paie de NOV 2014 et DEC 2014), le taux de cotisation ARRCO est passé de 3.52% à 3.70%. Le salaire brut affiché en décembre est augmenté corrélativement en compensation (certes partielle...).

- Quelle règle cette compensation suit elle ?

Réponse :

Pour faire bénéficier l'ensemble des salariés (mensuels et ingénieurs et cadres) des mêmes modalités d'acquisition des droits à la retraite ARRCO, les partenaires sociaux et la Direction du Groupe ont négocié en 2012 un accord Groupe aux fins d'harmoniser ces différentes situations.

Il a ainsi été convenu que l'ensemble des salariés du Groupe THALES se verront rallier le taux d'appel ARRCO unique de 9,25% sur la tranche 1, suivant un calendrier s'échelonnant sur trois exercices (2013 : application du taux de 8,50%, 2014 : application du taux de 8,80%, 2015 : application du taux de 9,25%).

2015 est par conséquent la dernière année de ralliement au taux de cotisation unique ARRCO de 9,25% pour le Groupe.

La compensation s'effectue comme indiquée ci-dessous :

Les salariés qui cotisent à un taux ARRCO de 7.5% sur le T1 (Tx salarial : 3% Tx patronal : 4.5%)

- Pour les salaires inférieurs ou égaux à 2200 euros mensuels, intégration dans le salaire de base, de la sur-cotisation salariale à hauteur de 100%
- Pour les salaires compris entre 2201 euros mensuels et le PMSS de l'année en cours (3086 euros en 2013), intégration dans le salaire de base à hauteur de 60%, de la sur-cotisation salariale

- Pour les salaires supérieurs au PMSS de l'année en cours (3086 en 2013), intégration dans le salaire de base, à hauteur de 30% de la sur-cotisation salariale.

Les salariés qui cotisent à un taux ARRCO de 8,563% sur le T1 (Tx salarial : 3.425% Tx patronal : 5.138%)

- Pour les salaires inférieurs ou égaux à 2200 euros mensuels, intégration dans le salaire de base, de la sur-cotisation salariale à hauteur de 100%
- Pour les salaires compris entre 2201 euros mensuels et le PMSS de l'année en cours (3086 euros en 2013), intégration dans le salaire de base à hauteur de 60%, de la sur-cotisation salariale
- Pour les salaires supérieurs au PMSS de l'année en cours (3086 en 2013), intégration dans le salaire de base, à hauteur de 30% de la sur-cotisation salariale

Les salariés qui cotisent à un taux de ARRCO de 9.5% sur le T1 (Tx salarial : 3.8% Tx patronal : 5.7%)

Pas de changement. Passage au taux cible de 9,25% en 2014

- A quel accord TOSA ou groupe cette compensation fait elle suite ?

Réponse :

Cette compensation fait suite à l'accord Groupe sur « l'harmonisation des taux du régime de retraite complémentaire ARCCO » du 20 décembre 2012.

## 5. POINTS DE RETRAITE

Les salariés ne recevant plus par courrier de relevé des points de retraite acquis.

- La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler la procédure à suivre pour prendre connaissance de ces relevés.

Réponse : Les salariés souhaitant consulter leur Relevé Individuel de Situation (RIS) peuvent se connecter sur le site d'HUMANIS retraite (cf lien ci-dessous), et suivre la procédure renseignée sur le site.

[https://espaceparticuliers.humanis.com/?\\_utma=1.1932440518.1415356671.1415356671.1422001091.2&\\_utmb=1.2.10.1422001091&\\_utmc=1&\\_utmz=1.1422001091.2.1.utmcsr=notification.corp|utmccn=%28referral%29|utmcmd=referral|utmcct=/notify-NotifyUser&\\_utmv=-&\\_utmk=109278341](https://espaceparticuliers.humanis.com/?_utma=1.1932440518.1415356671.1415356671.1422001091.2&_utmb=1.2.10.1422001091&_utmc=1&_utmz=1.1422001091.2.1.utmcsr=notification.corp|utmccn=%28referral%29|utmcmd=referral|utmcct=/notify-NotifyUser&_utmv=-&_utmk=109278341)

## 6. BILAN JOURS DE RTT ET REPOS

- La CFE-CGC demande à la Direction de préciser le nombre de RTT et jours de repos 2014 reportés en 2015.

Réponse : 178 jours de RTT ont été reportés sur 2015, cela concerne 47 salariés.

## 7. FRAIS DE DEPLACEMENT

- La CFE-CGC demande à la Direction que la note de réévaluation des barèmes des frais de déplacement soit diffusée le plus rapidement possible afin d'éviter les régularisations.

Réponse :

Cette note sera émise par le siège courant février/mars. Nous la communiquerons dès que celle-ci sera disponible.

## 8. CHEQUES SANTE

Les chèques santé entrent en vigueur au 1er janvier 2015. Ces titres prépayés permettent de financer des frais jusque-là non pris en charge par la sécurité sociale. Le montant maximum de ce titre, disponible uniquement sous forme dématérialisée, est plafonné à 156 € par an et par salarié, sans date limite d'utilisation.

- La CFE-CGC demande à la Direction, si ce dispositif sera introduit chez TOSA, ou plus largement dans le groupe THALES.

Réponse :

Il n'est pas prévu de déployer ce dispositif au sein de THALES aujourd'hui.

## 9. MEDAILLES DU TRAVAIL

- La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler les modalités de demande des médailles du travail.

Réponse :

Les modalités de demande des médailles du travail sont définies dans la note que la DRH fait paraître chaque année ([note du 9/04/2014](#)). Cette note sera mise à jour courant février. Ainsi, le salarié concerné devra retirer un dossier auprès de Geneviève GONET (assistante du service social) et retourner celui-ci accompagné des pièces demandées.

## 10. LIGNE 475 HOURTOULE

La mise en service du Tramway T6 (Châtillon-Montrouge <-> Viroflay) a amené le transporteur et la RATP à se poser la question du bien fondé d'un maintien de cette ligne de bus.

- La CFE-CGC demande si un contact a eu lieu récemment entre les entreprises THALES du site et la société HOURTOULE pour évoquer le devenir de la ligne de bus 475 (Porte d'Orléans <-> Elancourt) à moyen et long terme ?
- Si non, la Direction peut-elle engager une discussion à cet effet ?

Réponse :

La question va être transmise à la Communauté d'agglomération de Saint Quentin en Yvelines pour faire un point sur ce sujet.

## 11. (DES)ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

La CFE- CGC TOSA tient à appeler qu'une des raisons de ne pas signer cet accord résidait dans son caractère flou et interprétable. Une des interprétations faites par la Direction consiste à comptabiliser dans le même "pot" les salariés au forfait 210 jours "DETEXIS" (anciennement MIE et les salariés au forfait 210 jours TOSA issus du nouvel accord. Cette "pirouette" permet de rehausser les statistiques et par là-même d'imposer le forfait 210 jours TOSA aux nouveaux embauchés

- **La CFE-CGC demande à la Direction de lui communiquer la répartition au 1<sup>er</sup> janvier 2015, entre les différents contrats de travail des forfaitaires de TOSA.**
  - 210 jours TOSA,
  - 210 jours "DETEXIS",
  - 206 jours TOSA (ex-ADER + nouveaux embauchés à 206 jours).
  
- **À quel type de forfait, les nouveaux arrivants (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015), sont-ils embauchés ?**

**Réponse :**

**Un bilan complet sera réalisé lors de la commission de suivi du temps de travail prévue le 30 janvier prochain.**

**Un compte rendu de cette réunion sera effectué lors de la réunion DP du mois de février.**

## 12. MOBILIER PROFESSIONNEL

Ayant été amené à faire des demandes de mobilier ou de remplacement de mobilier devenu inutilisables ou dangereux, des salariés se sont trouvés devant le flou de la procédure à appliquer : Isilink, ou autre ?

- **La CFE-CGC demande que ce flou soit levé une bonne fois pour toute et qu'un "circuit" de demande de mobilier officiel soit établi avec accusé-réception, réponse comportant un délai, etc...**

**Réponse :**

**L'établissement est en charge du mobilier tertiaire, pour toutes demandes il suffit d'envoyer un mail à : [sgx.tosa@fr.thalesgroup.com](mailto:sgx.tosa@fr.thalesgroup.com)**

**Pour le mobilier technique, les domaines adressent directement leurs demandes auprès de leurs fournisseurs et en informent les services généraux pour en assurer un suivi.**

**L'établissement assure également la mise à la benne spécialisée pour tout mobilier inutilisable ou dangereux.**

**Pour rappel, Isilink est un outil entre TOSA et VINCI dédié au signalement de problématiques de maintenance du bâtis (éclairage, chauffage, toilette, ventilation...).**

### 13. MISE A JOUR E-HR ADMIN-CONGE

Les jours de RTT individuel ne sont toujours pas présents dans les compteurs e-congé.

- **Quand seront placés les jours RTT individuel dans e-congé ?**

**Réponse :**

**La mise à jour des compteurs e-admin se fera entre la semaine 4 et la semaine 5.**

### 14. GESTOR – CREDIT D’HEURE

Le cumul annuel des compteurs Gestor n’a été mis à jour que le 15 janvier 2015.

- **Les salariés ayant posé des crédits d’heure depuis début janvier ont été débités sur quel cumul annuel ? 2014 ou 2015 ?**

**Réponse :**

**Les crédits d’heure validés depuis le 5 janvier 2015 sont imputés sur le cumul annuel de 2015.**

### 15. PERMANENCE PAIE ET CONFIDENTIALITE

Plusieurs salariés nous ont signalés avoir été gênés de ne pas être reçu dans un espace confidentiel lors des permanences paie.

- **Nous vous demandons de réserver un espace confidentiel pour ces jours de permanence.**

**Réponse :**

**Actuellement, cela n’est pas prévu. En fonction de la demande du salarié, le gestionnaire paie a la possibilité de s’isoler dans une salle.**

### 16. PANNE ASCENSEUR BATIMENT P

- **Quand sera réparé l’ascenseur du bâtiment P qui est en panne depuis une semaine**

**Réponse :**

**OTIS a effectué des travaux de mise en sécurité de la cabine du bâtiment P suite à un dysfonctionnement majeur. La remise en état de cet ascenseur est effectuée.**

## 17. VOLS ET OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'inspection du travail vous a confirmé votre obligation de mettre à la disposition de tous les salariés une armoire vestiaire individuelle fermant à clé **dans toutes les situations de travail.**

- **Nous vous demandons quand le personnel pourra disposer d'une armoire vestiaire individuelle fermant à clé ?**

**Réponse :**

**Il a été demandé par mail à tous les services de TOSA (par l'intermédiaire des secrétariats) de vérifier que tous les salariés disposent d'un élément fermant à clef de type caisson, armoire basse, mi- haute ou haute et de ne nous remonter les anomalies sur le sujet.**

**Une fois que nous aurons centralisé les anomalies, nous passerons commande.**

**Pour ce qui est des vestiaires, la Direction a demandé un état des lieux aux différents chefs de service de DSC et de CIG.**

## 18. VOLS (SUITE)

Comme l'a précisé l'inspection du travail les vols à répétition au sein de Tosa peuvent générer des situations de stress.

- **Quelles mesures la direction a-t-elle prises face à ces situations de stress ?**

**Réponse :**

**Nous sommes en train de nous assurer que tous les salariés puissent sécuriser leurs effets personnels.**

## QUESTIONS SUPPER

En ce qui concerne les réunions DP, SUPPer constate que les questions n'obtiennent que peu de réponses et/ou encore moins d'actions. En final, les réunions DP ne sont qu'officiellement tenues !

*Pour information sur le sujet : « La réponse de l'employeur aux questions posées par les délégués doit être précise ; il ne peut s'agir de répondre systématiquement par oui ou par non. Une motivation même concise est donc requise. De même, un envoi répété et systématique à une réflexion ou étude complémentaire ultérieure pourrait être analysé comme un défaut de réponse volontaire de l'employeur.... » (Wolters Kluwer France )*

SUPPer demande à la direction que la réunion DP ne soit pas que l'application d'une obligation, mais qu'elle prenne en considération les multiples causes de dysfonctionnements de tous niveaux dans l'entreprise (exprimé par les Délégués du Personnel), et qu'elle engendre leur résolution.

**(Acte par lequel, après réflexion, on décide volontairement d'accomplir quelque chose).**

### 19. QUESTION FORMATION

Beaucoup de salariés constatent que les formations 2015 auxquelles ils s'étaient inscrits, sont refusées (mail reçu le 06/01/2015 par GIE Formation pour accéder à l'outil Neeva) et regrettent de ne pas en connaître le motif.

Si le manager est la personne privilégiée pour expliquer le refus d'une formation, sa seule justification est de ne pas en connaître les causes :

- Nous demandons, comme les EAA débutent actuellement, que chaque manager s'informe des refus de formation, pour en informer le salarié.

Par contre, des formations qui n'ont pas été demandées sont programmées pour l'année en cours.

- Est-ce un droit du salarié de les refuser ?
- Est-ce une décision commune à la hiérarchie et la DRH ?

Dans le plan de formation prévu pour 2015 :

- Combien de demandes de formations ont été refusées ?
- Par rapport aux formations demandées quel est le pourcentage de celles refusées ?

Nous demandons que soient dissociées les formations obligatoires (incendie, environnement etc..) des formations individuelles.

#### Réponse :

**Chaque collaborateur a reçu début Janvier 2015 l'accès à son portail Formation, celui-ci lui donnant l'information sur les formations programmées sur l'année 2015. Pour les salariés souhaitant consulter leur dernier EDP, il est nécessaire de se rendre sur sa fiche individuelle, et non sur les entretiens « en cours ».**



Les formations programmées, non demandées par le salarié, émanent d'une décision commune de la hiérarchie et de la DRH.

Le salarié doit accepter la formation proposée par son manager si celui-ci l'estime nécessaire pour la bonne tenue de son poste. Toutefois son accord est nécessaire lorsqu'il s'agit d'une formation hors temps de travail, d'une validation des acquis de l'expérience ou d'un bilan de compétences.

Cependant il est d'usage de faire en sorte que la session proposée au collaborateur lui convienne le mieux. Les actions de formation font généralement l'objet de plusieurs sessions de formation dans l'année.

Lors de l'arbitrage des actions de formation, il s'avère que toutes les actions ne peuvent figurer au plan de formation. C'est l'objet de l'exercice d'arbitrage.

Concernant les chiffres demandés, un bilan sera présenté en Commission Formation et en Comité d'Entreprise comme chaque année.

## **20. QUESTION DE GESTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

A compter du 1er janvier 2015, le Compte Personnel Formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Cela dans le cadre de la loi N°2014-288 du 5/03/2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Certaines sociétés, autres que Thales, ont diffusé des informations détaillées à ce sujet à leurs employés.

- Nous demandons que la Direction informe les salariés sur les nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.
- Que devient notre compteur d'heures de formation ?
- Quels seront les changements à l'avenir ?
- Un nouvel accord d'entreprise de groupe ou de branche va t-il découler et dans quel délai pouvant améliorer la loi ? pas prévu
- Un accord a t'il été signé au niveau groupe avec un accord de mise en œuvre à TOSA en 2015 ? Non

**Réponse :**

Un courrier accompagnera chaque bulletin de paie du mois de Janvier 2015, exposant les principes du Compte Personnel de Formation. Une réunion informative sera prévue au cours du premier trimestre 2015 afin d'informer les salariés.

Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31/12/2014 restent utilisables dans les conditions définies par le CPF jusqu'au 01/01/2021.

Contrairement au DIF, le CPF est plafonné à 150 heures, attachées directement au salarié, et donc transférables d'une société à l'autre. La gestion de ces heures de CPF se fera en externe, par l'intermédiaire de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Ce dispositif est réservé en priorité aux formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Il n'est pas prévu de négociation spécifique aujourd'hui sur le sujet.

## 21. ACCORD INTERESSEMENT TOSA 2014-2015-2016

- Où pouvons-nous trouver l'accord Intéressement TOSA 2014-2015-2016 ?

Depuis le changement du site Intranet, un certain nombre de documents ne sont plus disponibles.

- Pourquoi ?
- Quand le seront-ils de nouveau ?

**Réponse :**

**L'accord a été mis en ligne. Une actualisation de l'intranet a été effectuée, les autres accords ont été mis en ligne cette semaine.**

## 22. LE POT DE LA COM

Nous avons tous été invités par le service COM à un petit déjeuner ouvert de 8h à 10h. Or, pour les personnes arrivant vers 9h et après, les étals étaient vides et le mug qui devait être offert faisait défaut. Plusieurs témoignages nous sont parvenus signalant des comportements abusifs de salariés repartant avec plusieurs mugs (jusqu'à 6 par personne !).

- Si l'idée du cadeau est bonne au départ, le plus simple n'aurait-il pas été d'offrir une boisson dans ce mug ?
- De plus, pour ce qui est des viennoiseries, a-t-il été prévu des quantités suffisantes ?
- Pour les prochaines manifestations, comment envisagez-vous de vous organiser ?

**Réponse :**

**L'invitation à ce petit déjeuner a été faite par la Direction Générale comme l'an passé. L'idée du mug était justement de permettre aux collaborateurs de prendre leur boisson et de le garder à titre de cadeau. Malheureusement des abus nous ont été remontés. Une sensibilisation a été faite auprès de Score au sujet de la répartition du petit déjeuner et sur les manifestations à venir.**

## 23. VIVE LE VENDREDI

Les personnes, sous l'accord ex-MIE, sont toujours lésées quand un vendredi n'est pas travaillé pour cause de congés (RTTC et RTTI, ..). Lors des précédentes questions sur le sujet, il nous avait été expliqué que cet écart serait régularisé automatiquement (ou manuellement). Nous déplorons que le programme de l'automatisation soit toujours en panne et que l'employé lésé doit systématiquement se manifester auprès du service paye pour récupérer son dû.

- Quand le gestionnaire aura-t-il la possibilité de régulariser de façon collective les injustices afin d'éviter le cumul des demandes de régularisations individuelles ?

**Réponse :**

**La régularisation du vendredi non travaillé pour cause de RTT Collectives est compensée dans Gestor une fois dans l'année pour tous les vendredis concernés.**

Pour 2014, la compensation a été passée le 11 mai 2014 pour les RTT collectives de l'année civile. Pour 2015 la régularisation s'effectuera au début du second trimestre, également pour l'ensemble de l'année civile.

Pour les RTT individuelles, la régularisation se fait au fil de l'eau.

## 24. JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est comptabilisée à 7 heures. Or, il n'est pas interdit de poser une journée pour le lundi de Pentecôte (qui est à nouveau un jour férié). De ce fait, un mensuel sous l'accord ADER perd 56 centièmes d'heure qui ne sont pas ajoutés sur son compteur de façon systématique.

- Comment les salariés peuvent-ils espérer récupérer leur dû ?

**Réponse :**

**Le service Paie opère une régularisation systématique, de manière manuelle, dans le mois suivant le lundi de pentecôte.**

## 25. NOUVELLE AFFAIRE DANAE

Une nouvelle affaire DANAE a vu le jour. Cela entraînera la mise en place d'une « Implantation Equipes Intégrées TSA / TOSA ».

Une douzaine de personnes de chaque entité serait prévue sur ce projet avec l'arrivée de stagiaires et prestataires

- En quoi consiste cette affaire ?
- Quand doit-elle débuter et sur quelle durée est-elle prévue ?
- Où est prévue l'implantation de cette équipe intégrée ?

**Réponse : Il n'est pas prévu à ce jour d'arrivée de stagiaires ou de prestataires sur DANAE. Les ressources sont identifiées nominativement chez TSA et chez TOSA.**

**Il s'agit de l'étude et du maquettage d'un produit, nouveau pour TOSA, sur lequel TSA a de l'expérience mais qui n'est pas appliquée au domaine spécifique de TOSA, d'où la fusion des équipes techniques.**

**Elle doit débuter fin février et des travaux préparatoires sur ENF TOSA impliquant les 2 équipes sont en cours depuis la fin de l'année dernière.**

**Cette équipe intégrée sera implantée dans les locaux TSA, pour bénéficier de la synergie de compétences.**

## 26. STAGE EN ENTREPRISE

Durant la période scolaire, les élèves ont l'obligation, de faire un stage en entreprise. Un certain nombre de salariés de TOSA en font la demande pour que leurs enfants puissent le faire dans notre entreprise.

Si la direction, permet au parent d'avoir une journée pour faire visiter notre entreprise à leur enfant, il n'est pas épaulé par la DRH pour lui faciliter l'organisation dudit stage.

- La DRH ou un autre service, ne peut-elle pas éditer un dépliant pour organiser le stage, indiquant les obligations, les lieux visitables (après demandes auprès du responsable), les consignes, etc...

Si le salarié n'a pas de connaissances en dehors de son périmètre, la visite sera restreinte et les enfants passeront loin des secteurs très innovants.

- La DRH organise des stages pour les nouveaux embauchés. Ne serait-elle pas capable d'organiser un stage d'école pour les enfants de ses employés comme cela se fait dans d'autres entreprises ?

Cela permettrait d'offrir une meilleure image de notre société.

### Réponse :

**Les stages « découverte entreprise » sont encadrés par la DRH. Les assistantes RH accompagnent les parents (tuteurs) pour organiser ces journées et leur rappeler les règles et les restrictions.**

**De plus, nous effectuons des présentations de TOSA et de la fonction RH à ces élèves à la demande des tuteurs (visualisation de films, présentations Powerpoint).**

**Il est difficile d'organiser des journées d'intégration pour ces stagiaires qui ne restent qu'une semaine maximum dans l'entreprise et qui ne sont pas présents au même moment (environ 30 stagiaires répartis sur une dizaine de semaines différentes).**

## 27. DEPARTS EN RETRAITE ET NAO

De nombreux départs à la retraite sont prévus cette année.

- Quelle politique salariale sera appliquée à tous ceux qui partent en 2015, sur la base de leur travail accompli en 2014 ?

En 2014, certaines personnes n'ont eu que l'A.G et, malgré notre demande de rectification, peu de choses ont bougé.

### Réponse :

**Les salariés partant en retraite seront traités de la même façon que les autres dans la cadre de la politique salariale à venir.**

## 28. SWIT LA SUITE

Nous approchons de la date fatidique. Nous n'avons toujours pas reçu de confirmation des acteurs de la migration que la base RA a bien été rendue compatible par Seven.

Certaines personnes ont reçu un mail de leur hiérarchie, leur informant que les applications RA2000, GEREMI et GESCONF sont compatibles. Par contre, au moment de donner son aval, il faut surtout stipuler que l'on peut basculer sous SWIT mais en 32 bits seulement, d'une façon dégradée. La majeure partie du personnel sera donc considérée comme de seconde zone car utilisant ces logiciels de production.

La mise à hauteur de la Bureautique se fera donc a deux vitesses.

- Combien de salariés seront impactés par l'utilisation de l'un des trois logiciels, et seront de fait utilisateur de Seven avec ces inconvénients et sans les avantages de rapidité ?
- Quand tout le personnel de TOSA bénéficiera-t-il du même poste Bureautique en Seven 64 bits ?

**Réponse :**

**L'application RA2000 a été rendue compatible et tourne sur 64 bits. Une migration de la base est prévue jeudi 22 janvier. Les déploiements commenceront après cette date. Les prises de rendez-vous via l'outil peuvent d'ores et déjà être posées.**

**Les applications Geremi, Gesconf, Geode et Refora sont compatibles sur 32 bits uniquement (liés à l'application). L'équipe projet SWIT demande donc l'installation sur un poste 32 bits lorsqu'un tel poste d'utilisateur migre.**

**Il y a au maximum 350 utilisateurs qui utilisent une de ces 4 applications.**

**L'équipe projet SWIT travaille à la mise en œuvre d'une machine virtuelle 32 bits sur un poste 64 bits, ce qui permettrait d'homogénéiser l'ensemble du parc à des machines 64 bits. Nous diffuserons la date prévisionnelle lorsqu'elle sera établie.**

## **29. CANTINE FERMEE ET BUFFET OFFERT**

Nous venons d'apprendre que la cantine sera fermée pour le personnel de TOSA ce jour, mais pour compenser ce désagrément, il sera offert au personnel, un buffet gratuit. Il restera la possibilité d'aller à bureau Plus.

- Comment sera gérée l'affluence de 11h30 ?
- L'organisation est-elle bien prévue pour les personnes arrivant à 13h30 aient quelque chose de consistant et non les quelques miettes restant ?
- Bureau Plus sera t'il en mesures d'absorber le surplus de salariés ?

**Réponse :**

**Pour TOSA deux buffets ont été mis en place aux bâtiments C et D. Les quantités ont été prévues dans ce sens. Buroplus est ouvert ce jour- là et accueillera les salariés.**

## **30. SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL**

Ne demandons l'ensemble des données sur le suivi du temps de travail fournies habituellement à la demande des élus CFDT pour les mois de novembre et décembre 2014.

**Pour le personnel ex TOSA en Novembre 2014 :**

**Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur novembre: 31 ,14  
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2014 : 102,66  
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 447,15  
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : 652,18  
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 144,25**

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 23,25  
Nombres de personnes dont le temps décompté a été supérieur à 41,80h : 10,75  
Nombres de personnes ayant eu un compteur bloqué à 15h : 25

Pour le personnel ex MIE en Novembre 2014 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 3,5  
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 15,25

Pour le personnel ex TOSA en Décembre 2014 :

Heures supplémentaires effectuées pour recupération sur décembre : 46,58  
Heures supplémentaires effectuées pour recupération en cumul pour 2014 : 149.24  
Solde des compteurs des heures effectuées pour recupération : 447.15  
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : 702,37  
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 117,50  
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 32,75  
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : 14  
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : 31.25

Pour le personnel ex MIE en Décembre 2014 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 4  
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 16

## 31. FORMATIONS VISANT A LA SECURITE DES PERSONNES

Pour les salariés exposés aux risques ci-dessous, nous demandons le nombre d'entre eux qui ont suivi la formation les préparant à l'identification des risques spécifiques et au port des EPI adaptés :

- Risque laser
- Risque thorium
- Risque béryllium

**Réponse :**

- Risque laser : 215 personnes depuis 2008, soit en tout 351 personnes
- Risque thorium : 14 personnes depuis 2013
- Risque béryllium : 38 personnes depuis 2013

## 32. RTT

Les jours de RTT Collectifs ont été discutés avec les organisations syndicales en décembre. A ce jour (16/01/2015), elles ne sont toujours pas mises dans le planning de congés et le compteur des RTT Individuel est désespérément à 0

- A quelle date seront placées les jours de RTT C sur le planning des congés ?
- Nous demandons que le compteur des RTT I soit rapidement renseignés et utilisable

**Réponse :**

**Les absences collectives dans e-admin seront générées en même temps que les mises à jour de la paie (semaine 4 et semaine 5).**

### 33. VIE QUOTIDIENNE

Présidence CHSCT

En l'absence de notre DRH en titre, Pierre Emmanuel RAUX et en attendant l'arrivée de notre futur DRH,

- **Qui assure la délégation de la présidence du CHS-CT ?**

**Réponse :**

**Pierre-Emmanuel RAUX reste Directeur des Ressources Humaines et Directeur d'Etablissement jusqu'à l'arrivée de notre nouveau DRH.**

### 34. ADMINISTRATIF

Bye bye le DIF, bonjour le CPF

- **Comment le transfert des heures de DIF non utilisées va-t-il être effectué afin qu'il n'y ait pas de pertes d'information et donc de droit de formation ?**
- **Quel sont les nouvelles obligations, ainsi que le nouveau plafond ?**
- **Comment les salariés pourront-ils consulter leur nombre d'heures capitalisées dans le CPF**

**Réponse :**

**Un courrier accompagnera chaque bulletin de paie du mois de Janvier 2015, exposant les principes du Compte Personnel de Formation.**

**Les heures acquises au titre du DIF jusqu'au 31/12/2014 restent utilisables dans les conditions définies par le CPF jusqu'au 1<sup>er</sup>/01/2021. Le CPF est plafonné à un quota de 150heures (contre 120 heures pour le DIF).**

**Le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> permettra aux salariés de consulter leur compteur d'heures et d'accéder aux listes de formations éligibles.**

**Des ateliers thématiques portant sur la Formation se dérouleront sur les sites lors du 1er trimestre 2015. Ceux-ci seront des lieux d'échanges entre les collaborateurs et les équipes Formation.**



## 35. SOCIAL

Départ en retraite et réunion d'information

Suite au succès rencontré par la réunion d'information sur le départ en retraite et les formalités à accomplir, et au vu de la pyramide des âges de TOSA

- **Quand organiserez-vous à nouveau ce type de réunion d'information à TOSA en 2015 ?**

**Réponse :**

**Il n'est pas prévu de nouvelle session collective en 2015. Cependant, les entretiens individuels pour les salariés en ayant fait la demande débuteront en février.**

## 36. SUIVI DES ACCORDS

**36-1 - Bilan 2014 de l'utilisation des jours de RTT personnels.**

- **Combien de jours de RTT n'ont pas été utilisés en 2014 ?**
- **Combien de salariés cela concerne-t-il ?**

**Réponse :**

**178 jours de RTT ont été reportés sur 2015, cela concerne 47 salariés.**

**36-2 – Temps de travail « TOSA – Canal historique » ou « ADER », et « ex-MIE »**

**35 HEURES : Respect de l'accord ADER, des règlements et de la législation**

### **1. Statistique mensuelle d'horaires GESTOR**

- ***Bilan des heures complémentaires, supplémentaires cumulées / consommées glissant sur 12 mois (à récupérer ET à payer)***
  - ***- Nombre de personnes concernées par ces heures, pour le mois et pour l'année.***
  - ***Nombre d'interventions pour les personnes ayant atteint ou dépassé les 15h.***
  - ***Nombre de personnes en dépassement d'horaires : sorties après 18h06 ayant fait l'objet d'une alerte auprès de leur hiérarchie. Les écrêtages du compteur des 4h00 et de celui des 15h00 (moyenne mensuelle et évolution sur l'année)***
- ### **2. Respect du règlement sur les horaires de travail tels qu'ils sont définis dans ADER pour les Ingénieurs & Cadres**
- ***Nombre de demande d'autorisation préalable de sortie après 19h00 de sorties "post 19h00"***

- **Nombre moyen quotidien de sorties "post 19h30"**
- **Quel est le nombre total de personnes concernées par ces sorties ce mois-ci ?**
- **Nombre d'alertes de dépassement des maxima légaux sur le temps de travail liés au Code du Travail et à l'Avenant N°3 d'ADER, mensuel et cumulé annuel ?**
- **Nombre de personnes concernées « ingénieur/cadre », mensuel et cumulées annuel**

**35 HEURES MIE : Respect de l'accord, des règlements et de la législation**

### **3. Statistique mensuelle d'horaires**

- **Bilan des heures complémentaires, supplémentaires pour le mois et cumulées / consommées annuel (Payées ET récupérées)**
  - **Nombre de personnes concernées par ces heures, pour le mois et pour l'année.**
  - **Nombre d'intervention pour les personnes ayant atteint ou dépassé les 10h de crédit.**
  - **Nombre de personnes en dépassement d'horaires : sorties entre 18h30 et 19h30.**
  - **Nombre de personnes en dépassement d'horaires : sorties après 19h30.**
- ### **4. Respect du règlement sur les horaires de travail tels qu'ils sont définis dans l'accord "MIE" pour les Ingénieurs & Cadres**
- **Nombre moyen quotidien de sorties "post 19h30"**
  - **Quel est le nombre total de personnes concernées par ces sorties ce mois-ci ?**

**Réponse :**

#### **Pour le personnel ex TOSA en Décembre 2014 :**

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur décembre : 46,58  
 Heures supplémentaires payées sur décembre : 50,19  
 Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2014 : 149.24  
 Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 447.15  
 Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : 702,37  
 Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 117,50  
 Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 32,75  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : 14  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : 31.25

#### **Pour le personnel ex MIE en Décembre 2014 :**

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 4  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 16

### 37. MOBILITE

Pouvez-vous nous transmettre les conditions actuelles de mobilité dans le groupe ?

**Réponse :**

**Les conditions actuelles de mobilité dans le groupe se trouvent dans l'accord d'anticipation, à l'annexe 2 :**

**ANNEXE 2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE**

<p align="center"><b>DEMENAGEMENT</b></p>	<p>Prise en charge de la facture de déménagement sur présentation à la Société de 3 devis établis par des déménageurs agréés par le Groupe. Prise en charge des frais de voyage ainsi que ceux de la famille (indemnités km + péages, ou billets SNCF, ou avion dans la mesure où ces derniers restent inférieurs au tarif SNCF). Pour les déménagements de province vers la région parisienne, une participation à l'écart de loyer sera versée mensuellement sur justificatifs pour une surface équivalente à l'ancien logement (barème défini, durée de 6 mois et non-paiement d'indemnité de double résidence) Le salarié bénéficiera de deux jours rémunérés (cf convention sociale)</p>
<p align="center"><b>VOYAGE DE RECONNAISSANCE</b></p>	<p>(salarié et sa famille) 4 jours dont 1 we ou 2 fois 3 jours dont un we - <b>Frais de voyage</b> : avion AR ou train, parking ou transfert, 4 jours de location de voiture OU Remboursement d'indemnités kilométriques + péage sur justificatifs  - <b>Frais d'hébergement</b> : 3 nuits+petits déj. + 2 repas par jour et par personne sur justificatifs (dans la limite de 25MG/nuît pour un couple+10MG/nuît par pers supplémentaire+5MG/pers par repas)  - <b>Frais de garde d'enfant</b> : remboursement après accord DRH sur justificatif</p>
<p align="center"><b>AIDE A LA RECHERCHE DU LOGEMENT ET AUX FORMALITES ADMINISTRATIVES</b></p>	<p>Le responsable emploi étudie avec le salarié les besoins en matière de logement, donne toutes les infos relatives au parc locatif, met en contact le salarié avec les organismes qui lui sont liés, et la filiale d'accueil prend en charge directement les frais d'agence immobilière. L'unité d'accueil guide le salarié dans toutes les formalités administratives, avec parfois le recours à un organisme extérieur</p>
<p align="center"><b>PRIME D'INSTALLATION</b></p>	<p>Variable selon la situation de famille : Célibataire : 1750 fois le MG Marié ou concubin : 2350 fois le MG Marié + 1 ou 2 enfants : 3000 fois le MG Marié + 3 enfants : 3250 fois le MG Marié +4 enfants ou + : 4000 fois le MG</p>
<p align="center"><b>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE</b></p>	<p>Dans l'attente d'un déménagement définitif, les frais de location sont pris en charge pendant une durée de 3 mois par l'unité d'accueil. Si installation définitive directe mais que le salarié a encore à charge son logement d'origine, l'unité d'accueil rembourse les frais de location ou l'équivalent en remboursement d'emprunt pendant une période maximale de 3 mois.</p>
<p align="center"><b>AIDE A LA RECHERCHE DE L'EMPLOI DU CONJOINT</b></p>	<p>Aide du responsable emploi de l'unité d'accueil. Possibilité de bénéficier des services d'un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi, dont les frais sont à la charge de l'établissement d'accueil.</p>
<p align="center"><b>MESURES SPECIFIQUES PENDANT LA PERIODE D'ADAPTATION</b></p>	<p>Les salariés bénéficieront, selon les cas, d'une période d'adaptation de trois mois. Le salarié peut choisir entre hôtel ou location.  Hébergement à l'hôtel : Frais de repas. Le salarié bénéficiera d'un remboursement de ses frais de repas du soir et du petit déjeuner du lundi soir au vendredi matin, sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Le repas de midi sera, dans tous les cas, pris sur le lieu de travail. Frais d'hébergement : Les frais engagés du lundi au vendredi (soit 4 nuits), seront pris en charge et donneront lieu à un remboursement sur la base des indemnités de déplacement en vigueur dans la Société et sur présentation de justificatifs. Frais de transport : la Société prendra en charge un aller-retour hebdo en train ou avion, avec suspension des indemnités journalières pendant le week-end. Après accord de la DRH, le salarié bénéficiera, dans l'attente du déménagement familial et dans la limite de 3 mois, d'une prolongation de cette mesure.</p>

## 38. RTT

L'outil « e-HR Admin / nouvelle demande de congés » ne gère toujours pas les jours de RTT 2015. Quand est-il prévu que cette fonction soit implémentée ?

**Réponse :**

**La mise à jour de compteurs e-admin sera effectuée entre la semaine 4 et la semaine 5.**

## 39. RTT COLLECTIFS ET JOURS FERIES

Il serait très pratique de pouvoir mettre ces jours dans le calendrier. Cela éviterait des réunions à ces dates. Pouvez-vous les mettre pour tous les salariés de TOSA ?

**Réponse :**

**Le calendrier Outlook se mettra à jour dès la mise à jour des JRTT collectives dans e-admin mais cela n'est pas réalisé pour les jours fériés.**

## 40. COMPTEURS HORAIRE

La mise à jour des compteurs pour les vendredi 26 décembre et 2 janvier n'a pas encore été faite. Savez-vous quand elle sera faite ?

**Réponse :**

**La mise à jour des compteurs d'heures pour le 26 décembre 2014 a été effectuée le 11 mai 2014.**

**Concernant le 2 janvier 2015, elle sera effectuée au début du second semestre 2015.**

## 41. TRAVAUX

Les travaux au bâtiment J 1er étage (cloisons , espace café,...) devaient être finis fin 2014.

A ce jour, ils ne sont toujours pas terminés. Pouvez-vous nous donner une explication sur cet allongement de délais. Avez-vous une date prévisionnelle de fin des travaux ?

**Réponse :**

**Le chantier a été suspendu suite aux congés de Noël et à l'attente de livraison du sol. Du mobilier spécifique a été commandé dans le budget 2015. Les travaux devraient se terminer à la fin de la semaine 6.**