

REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL JEUDI 26 MARS 2015

INFORMATION AUX SALARIES

Comme évoqué lors du compte-rendu de réponses aux questions DP de février 2015, la Direction et les Délégués du Personnel se sont réunis afin d'aborder leur premier sujet de discussions : la gestion du logiciel de paie Gestor.

Ainsi, en collaboration avec la Responsable de l'Equipe de Gestion Administration/Paie, il a été convenu d'assouplir la gestion des fins de trimestre.

Habituellement, l'écrêtage des compteurs de Débit/Crédit est réalisé chaque dernier dimanche du trimestre. En effet, le logiciel Gestor est en capacité de réaliser l'écrêtage seulement le dimanche (jour où aucun pointage de salariés n'est enregistré).

Il a été décidé lors de la réunion, de repousser l'écrêtage des compteurs de Débit/Crédit au dimanche suivant.

Pour l'année 2015, ces « fins de trimestre » ont été définies de la manière suivante :

- Vendredi 3 avril 2015
- Vendredi 3 juillet 2015
- Vendredi 2 octobre 2015
- Vendredi 1er janvier 2016

Ainsi, les salariés Mensuels auront jusqu'au soir des dates mentionnées ci-dessus pour réduire leur compteur Crédit/Débit.

Pour exemple, lors du premier trimestre, les salariés auront la possibilité de prendre leur Crédit d'heures également le 1^{er}, 2 et 3 avril inclus.

Par ailleurs, à titre d'information vous trouverez ci-dessous le lien permettant d'accéder au calendrier paie de 2015 (calendrier d'échéances, virements bancaires de la paie et périodes de prises en compte pour Gestor) :

<http://intranet.peopleonline2.corp.thales/tosa-rh/pub/paie.cfm>

QUESTIONS CFTC

1. EAA

Lorsqu'un salarié doit approuver son EAA, la mention du niveau d'appréciation (adéquation, maîtrise...) n'est pas visible sur le document à approuver. La CFTC demande que ce formulaire soit modifié pour que ces informations y figurent avant son approbation par le salarié.

Réponse :

Le niveau de maîtrise de poste n'est en effet pas visible dans l'outil au moment de la signature de l'EAA. Ce principe a été mis en place afin de favoriser l'entretien de visu entre le salarié et son manager, moment durant lequel ce niveau de maîtrise de poste dans chacun des critères doit être communiqué au salarié.

2. CPF

Vous avez diffusé récemment un document sur le Compte Personnel de Formation qui remplace le DIF. Quel est l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de TOSA ? Quel est le point de contact pour les salariés ?

Réponse :

Pour rappel votre conseiller formation, Sylvie Noel est votre interlocutrice privilégiée sur le sujet.

Cependant, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche de la métallurgie, l'OPCAIM est chargé depuis 1994 d'encourager et de faciliter le développement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la Branche.

L'ensemble des dispositifs est mobilisé par les partenaires sociaux de la Branche et le conseil d'administration de l'OPCAIM pour répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Ces dispositifs sont nombreux et l'ADEFIM (Association de développement des formations des industries de la métallurgie) est à la disposition des collaborateurs pour les aider à trouver les meilleures solutions pour la mise en œuvre de leurs projets.

Le contact est le suivant :

ADEFIM - 34 avenue Charles De Gaulle 92523 NEUILLY-SUR-SEINE Cedex

Tél : 01.41.43.96.96

adresse mail : info@adefim-rp.orgv

3. MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

Chez TOSA la Direction propose, tous les ans, cette médaille dans le cadre de la promotion de Janvier. Dans d'autres sociétés du groupe, elle est proposée 2 fois par an. Pourquoi la Direction de TOSA limite-elle cette demande à une fois par an ?

Réponse :

Au sein de TOSA, il n'est organisé qu'une seule promotion par an depuis quelques années et qui est gérée directement par le service social, afin de faciliter la demande de médailles du travail.

Dans les autres sociétés du groupe, où plusieurs promotions sont organisées, ce sont les salariés eux-mêmes qui transmettent la demande à la SACEL.

4. VELO

Le ministre des Transports, Frédéric Cuvillier, devrait annoncer le lancement d'une expérimentation avec diverses entreprises qui rembourseront les frais kilométriques de leurs salariés venant à vélo au travail. L'indemnité kilométrique vélo (25 centimes par km) est pour l'instant en expérimentation avec des entreprises volontaires.

Selon le succès rencontré, elle pourrait devenir obligatoire, comme c'est le cas depuis quelques années en Belgique.

Ce n'est pas tant l'aspect financier qui compte, mais quand c'est possible, c'est surtout une vraie chance au point de vue santé. La CFTC demande à la Direction de faire partie des entreprises volontaires qui expérimentent cela.

Réponse :

Ce dispositif n'est pas envisagé pour le moment.

5. CONFERENCE PAYS

Des affiches proposent des « Conférences Pays » au hall H le midi. Qui en est à l'origine et pour quelles raisons ?

Réponse :

Les conférences pays s'inscrivent dans le cadre d'événements organisés sur le site. Leur but est de permettre de mieux appréhender les différences culturelles entre les différents pays et / ou régions et de ce fait de mieux travailler ensemble à l'international.

6. TOURNIQUET GAY-LUSSAC

Il manque des plaques de protection « chevilles » au tourniquet de la rue « Gay-Lussac. La Direction pourrait-elle intervenir afin qu'une réparation soit effectuée ?

Réponse :

Cette réparation a été effectuée.

**Nous vous rappelons que la maintenance du bâti doit être traitée par un ISILINK
(https://isilink7.vinci-facilities.com/?vulture_app=926834ea2b2d1ba55d06920a1f6224bc)**

7. SOLDE DES CONGES



Nous avons été alertés par plusieurs collaborateurs restés sous contrat de travail régi par l'accord de temps de travail ex MIE qui ont été invités à solder leurs congés avant fin mai alors que cet accord leur permet de les prendre jusqu'à fin octobre.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler à l'ensemble des managers ou de les informer qu'il existe plusieurs accords de temps de travail en vigueur chez TOSA et qu'ils doivent adapter leurs modes de management aux spécificités de ces accords (pas seulement les congés d'ailleurs...).**

Réponse :

Les dispositions spécifiques s'appliquant aux ex Mie vont être rappelées aux managers.

8. MESURES EN FAVEUR DU LOGEMENT DES SALARIES



Des discussions entre MEDEF et syndicats convergent dans le sens de la mobilisation en faveur de mesures « facilitant le logement des salariés et ceci dans le cadre de l'établissement d'un dialogue social responsable ». Notre organisation s'est déclarée au niveau national pleinement favorable au principe de cette mesure. Localement, la Direction doit bien avoir pris en compte que ces mesures rendraient notre entreprise plus attractive pour de nouveaux talents et renforceraient leur souhait de poursuivre leur carrière à TOSA. Ces Mesures

touchent en particulier les jeunes embauchés qui ne connaissent que trop les difficultés habituelles pour trouver un logement et pas forcément les aides auxquelles ils peuvent prétendre. Et cela d'autant plus qu'ils savent maintenant qu'ils ne pourront pas compter sur une politique salariale dynamique.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler les mesures actuelles favorisant le logement des salariés (location ou accession à la propriété)**
- **La CFE-CGC demande aussi quelles sont les mesures qu'elle compte prendre suite à l'établissement futur d'un dialogue social responsable chez TOSA prenant potentiellement le relai de la politique salariale calamiteuse qui nous est promise pour les années qui viennent.**

Réponse :

Les salariés souhaitant obtenir des informations détaillées sur les dispositifs d'aide au logement peuvent se rapprocher du service social. Des informations sont également disponibles sur le lien suivant : http://intranet.peopleonline.corp.thales/human_resources/pub/rhfrance.cfm

Notre politique « action logement » se décline autour de 3 axes principaux :

- L'aide à l'accèsion à la propriété, dont les conditions sont validées en commission paritaire THALES.
- L'accès au parc social conventionné pour la location
- La distribution de droits ouverts type loca pass, mobili-pass, mobili-jeunes.

De plus, un forum logement GIC (Groupement Interprofessionnel pour la Construction) aura lieu sur le site le 4 juin prochain.

De plus, les salariés peuvent contacter directement les membres de la commission logement :

Yves COLMERAUER
Christian ESBRAAT
Claude FALCO
Christian REBILLARD
Sylvie LEGENDRE

9. ALGECOS 1



Suite aux récentes réorganisations au sein de DSC, nous avons appris que les Algecos sont utilisés pour « loger » du personnel de DSC.

- La CFE-CGC demande à la Direction si ces bâtiments provisoires vont servir longtemps de « buffer » à personnel des services « réorganisés », car vu la fréquence des réorganisations

dans notre entreprise, nous sommes inquiets au sujet des conditions de travail futures du Personnel de TOSA.

- Le CHSCT est-il informé de ces réaffectations incessantes ?

Réponse :

Le CHSCT a été consulté sur ce point en septembre 2014.

9. ALGECOS 2

Des bruits courent concernant la réorganisation du bâtiment P pour s'adapter aux futurs flux de production des nouvelles commandes liées aux marchés rafales récemment signés ou à venir (Damoclès TMP phase 3, Aréos export, sphinx...): les personnels en zone tertiaire de ce bâtiment seraient amenés à être déplacés dans d'autres zones (algecos ? algecos actuels, algeco futurs...)

- **La CFE-CGC demande à la Direction de rassurer les personnels concernés quant aux bouleversements de leurs conditions de travail qu'ils craignent constater sans pouvoir réagir.**

Réponse :

Il n'est pas envisagé d'installer de nouveaux algecos sur le site.

10. IL FAUT BIEN LE DIRE, FONTAINE, JE NE BOIRAI PAS DE TON EAU



Une question déjà été posée l'année dernière :

L'eau de la fontaine du couloir D1 (vers l'emplacement 021) a de nouveau un mauvais goût, alors que celle du bâtiment A, même étage est, elle, bonne.

- **Pouvez-vous le signaler ? et au besoin faire changer la fontaine à eau ?**

Réponse :

Nous avons signalé ce point à Score.

Nous vous informons également que dans le but d'améliorer la qualité de la prestation, Score va changer de fournisseur de café et de fontaine à eau à compter du 1^{er} juin.

Une semaine de dégustation gratuite de café aura lieu du 13 au 17 avril (RDC bâtiment C) pour l'inauguration de ces nouvelles machines.

11. ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL TOSA

- **La CFE-CGC demande à la Direction de nous donner ses derniers chiffres concernant le nombre de forfaitaires à :**
 - 206 jours,
 - 210 jours TOSA,
 - 210 jours DETEXIS

Réponse :

La répartition du nombre de forfaits jours au sein de TOSA était la suivante en janvier 2015 :

| Nbre total d'IC | Base 210 jours | Base 206 jours | % (210 jours) | % (206 jours) |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| 969 | 546 | 423 | 56% | 44% |

| Nbre total d'I/C ex TOSA | Forfaits base 210 jours ex TOSA | Forfaits base 206 jours ex TOSA | % 210 |
|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| 803 | 380 | 423 | 47% |

| Nbre total d'IC ex MIE | Forfaits base 210 jours ex MIE | Forfaits base 206 jours ex MIE | % 210 |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|
| 166 | 166 | 0 | 100% |

12. RIE

Nous avons été informé au cours de la dernière réunion de la commission restaurant interentreprise que les aménagements du RIE de St Quentin allaient subir une cure de rajeunissement bienvenue après tant d'années. Nous ne pouvons que remercier SCORE qui pilotera et financera les travaux et les Directions du site qui ont pris cette bonne décision.

Cependant se posent plusieurs questions:

- l'aménagement du RdC du H en restauration alternative continue est-il compatible des règles de sécurité d'évacuation?
- les travaux importants consistant à:
 1. améliorer l'acoustique de la salle de restaurant très bruyante
 2. remplacer la chaîne de lavage vaisselle à bout de souffle, souvent en panne sont repoussés mais à quelle date?
- les travaux du restaurant et des banques de distribution dont la durée est estimée à un mois sont prévus plus ou moins en AOÛT
 1. quand les dates réelles seront-elles communiquées au Personnel
 2. comment les Directions comptent-elles faire pour éviter que ne se reproduise l'engorgement du restaurant B+ que nous avons connu lors de la précédente fermeture du restaurant de St Quentin?

Réponse :

Nous sommes actuellement en train de finaliser le projet. Toutes ces questions seront abordées au moment de l'information consultation du CHSCT du mois d'avril.

QUESTIONS CGT

13. ANOMALIE DE POINTAGE DU 19 FEVRIER 2015

Les salariés qui n'ont pas pointé lors du blocage des entrées du site ont eu leur compteur Gestor recalé arbitrairement à 9H. Suivant l'accord « horaire variable » de janvier 2013 l'horaire de référence pour le personnel soumis au pointage est 8h-16H19.

- **Nous vous demandons de recalculer le pointage d'entrée à l'horaire de référence du matin.**

Réponse :

Les salariés qui n'ont pas pointé le jour du blocage des entrées du site ont eu leur horaire d'arrivée du matin recalculé à 9H (horaire de référence).

14. SALARIE A TEMPS PARTIEL ET JOUR FERIE

Les salariés à temps partiel (absent les lundis par exemple) s'interrogent quant aux jours fériés qui tombentun lundi.

- **Nous vous demandons de préciser si les jours fériés tombant un jour d'absence d'un salarié en temps partiel sont récupérés ?**
- **Qu'en est-il pour la journée de solidarité du lundi de pentecôte ?**
- **Un salarié absent une journée par semaine doit poser combien de jours pour une semaine de congé avec jour férié inclus?**
- **Y-a-t-il récupération d'une journée lorsqu'un JRTT collectif est positionné le jour d'absence du temps partiel ?**
- **Pouvez-vous préciser le nombre de JRTT individuel pour les salariés à 80% ?**

Réponse :

- **Pour un salarié à temps partiel, le jour férié tombant un jour de temps partiel n'est pas récupéré.**
- **Lorsque la journée de solidarité tombe le jour de temps partiel du salarié, ce jour n'est pas récupéré.**
- **Le salarié absent une journée par semaine devra poser la semaine entière dans le système, mais le jour férié ne sera pas décompté.**
- **Les jours de repos collectifs tombant un jour de temps partiel basculent en repos salariés dans les compteurs.**
- **Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à JRTT au même titre que les salariés à temps plein, étant entendu que le calcul des droits à JRTT est alors calculé au prorata de leurs activités. Cette proratisation est réalisée sur les JRTT individuels.**

15. FIXATION DES OBJECTIFS

Plusieurs salariés se sont vu fixés des objectifs individuels pour le moins étonnant.

« *Développer une innovation, délai fin 2015, innovation proposée et validée en CODIR CIG* ».

Ces salariés se sentent mal à l'aise avec cet objectif et s'interrogent sur leur note en cas d'absence d'innovation.

- **Nous vous demandons quelle est la pertinence de cet objectif pour un mensuel et quels moyens sont mis en place pour le réaliser?**
- **Quelle reconnaissance aura le salarié s'il a innové ?**
- **Les managers fixant ces objectifs ne déclinent-ils pas les responsabilités qui leur incombent ?**

Réponse :

La recherche d'innovation est un objectif commun à l'ensemble des salariés de TOSA.

CIG a su montrer ses capacités d'innovation les années précédentes, et en 2015 la proposition de solutions innovantes est toujours une priorité du quotidien.

Chaque proposition est étudiée, le rôle du CODIR n'est bien sûr pas de valider l'atteinte d'un objectif individuel mais de promouvoir les innovations qui auront le plus d'impact.

A ce titre, ces objectifs individuels ont été retirés.

16. VIE QUOTIDIENNE

16.1 RECHARGE VEHICULES ELECTRIQUES

Des salariés intéressés par l'utilisation de véhicules électriques ont recherché via une application : « chargemap.com », les bornes de recharges existantes autour de TOSA. Bonne surprise : Cette application recense plusieurs bornes à TOSA ! Mais les Services Généraux contactés, ont douché leur enthousiasme en leur expliquant que ces bornes étaient réservées aux véhicules clients et véhicules de service

- **Comment se fait-il que ces bornes « inaccessibles » soient recensées sur une application ouverte à tous ?**
- **Nous vous demandons de faire retirer la mention de ces bornes de recharges des applications de ce type**
- **Au vu des enjeux environnementaux liés à l'utilisation de véhicules individuels, quand sera-t-il enfin envisagé ce type d'installation accessible au personnel ?**

Réponse :

Les deux premiers points de cette question ne relèvent pas de la compétence des délégués du personnel.

De plus, nous ne sommes pas à l'origine de ce recensement et n'avons communiqué aucune information pour renseigner cette application. Aucune démarche n'a été effectuée pour l'identification ou le retrait du signalement de ces 2 bornes.

A ce jour, il n'est pas prévu de mettre des bornes de recharge à la disposition des salariés.

16.2 SWIT OU EN EST-ON ?

Une communication émanant de la Direction Générale nous avait annoncé l'objectif de finir une majeure partie des migrations de postes vers SWIT pour fin mars 2015. Les salariés se rendent bien compte que ce ne sera pas le cas, aussi nous vous demandons de les informer sur les points suivants :

- **Nombres de postes migrés à ce jour**
- **Nombre de postes restant à migrer**
- **Date prévisionnelle de fin de migration recalée ?**

Réponse :

- **Nombres de postes migrés à ce jour : 682 (31%)**
- **Nombre de postes restant à migrer : 1534 (69%)**
- **Date prévisionnelle de fin de migration recalée : fin septembre 2015**

En synthèse, les principaux problèmes de remédiation des applications sont levés. La production des kits restants est en cours. Ainsi, TOSA est maintenant sur une bonne dynamique de migration. Une information sur le déroulement du projet sera prochainement réalisée.

16.3 SWIT IMPUTATION

Le changement de PC pour passage à SWIT bloque le travail pour une durée certaine et très variable, de quelques heures à 3 jours environ. Si pour 2 ou 3 heures, il peut être envisagé de répartir ce temps sur les OS habituels et donc sur les projets, quand il s'agit de 2 ou 3 jours, c'est beaucoup plus problématique :

- **Quel est l'os d'imputations des heures passées dans le cadre du passage à SWIT ?**

Réponse :

Il n'y a pas d'OS spécifique lié à SWIT. En cas de réel blocage, il est nécessaire de contacter la DSI afin qu'elle analyse et propose une solution de contournement adaptée au problème de l'utilisateur.

17. ACCORDS

17.1 ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL OU QVT

Il y a un an environ, a été signé au niveau Groupe un accord sur la Qualité de Vie au Travail qui doit être décliné dans les entités. Nous avons bien eu une semaine de la QVT à TOSA, mais à part cela

- **Où en est-on de l'application de cet accord à TOSA ?**

Réponse :

TOSA a déjà déployé un nombre important de mesures en application de l'accord QVT :

- **Suivi de la charge de travail : modification de l'outil e-HR Together pour les EAA afin de s'assurer que ce point est évoqué lors des EAA ;**
- **Respect des dispositions temps de travail et des temps de repos : blocage des accès site pour s'assurer d'un temps de repos minimum de 12 heures, Pop up... ;**
- **Conciliation vie professionnelle-vie personnelle : élaboration d'une charte de bonnes pratiques en termes d'horaires de réunion, d'utilisation des NTICs, mise en place d'un service de conciergerie, réservation de lits dans des crèches interentreprises ;**
- **Formation des managers à la prévention des RPS ;**
- **Existence de l'échelle EVA réalisée par le médecin du travail ;**
- **Commission QVT.**

17.2 TEMPS DE TRAVAIL « TOSA – CANAL HISTORIQUE » OU « ADER », ET « EX-MIE »

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 FEVRIER 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur février: 0

Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2015 : 0

Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 452.99

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement en février: 22.55

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement en cumul sur 2015 : 22.55

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 134

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 41.75

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : 16.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : 24

Pour le personnel ex MIE en FEVRIER 2015 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 4.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 13.75

QUESTIONS SUPPer

18. MEDAILLES DU TRAVAIL

SUPPer constate que dans certains services, aucune remise de médaille du travail n'a lieu.

- Nous demandons à la Direction de rappeler aux chefs de service qu'il est de leur responsabilité d'organiser la distribution des médailles.

Réponse :

La distribution des médailles du travail a été organisée dans la grande majorité des services (petits déjeuners, semestrielles,...). Nous rappellerons aux managers qu'il est nécessaire d'organiser ce type d'événement au sein des services.

19. EAA : FIXATION DES OBJECTIFS 2015

Lors de leurs EAA, certains salariés se voient proposer comme objectif individuel 2015 de « développer une innovation » qui sera ensuite sanctionnée par le comité de direction (CODIR) du domaine auquel ils sont rattachés.

Cela pose plusieurs problèmes pour SUPPer :

1/ L'évaluation des objectifs individuels relève du responsable direct (N+1) du salarié et non du CODIR.

2/ L'évaluation de ces innovations par le CODIR (et non par le N+1) conduira inévitablement à un tri des innovations par le N+1 ou par le CODIR, ce qui revient à les mettre en concurrence (« benchmarking »).
On ne peut pas donner à un salarié l'objectif individuel d'être meilleur que ses collègues !

3/ SUPPer fait remarquer que pour promouvoir l'innovation il faudrait déjà cesser de dévaloriser systématiquement les métiers techniques qui sont tenus à l'écart des évolutions de carrières.
Une saine motivation vaut bien mieux que des mesures « gadget » destinées à plaire aux princes.

Pour favoriser véritablement l'innovation à TOSAS, SUPPer rappelle l'importance primordiale de la justice sociale et de la reconnaissance du travail des salariés. La mise en concurrence conduit, elle, à l'injustice.

En conséquence,

- SUPPer demande le retrait des objectifs individuels portant sur l'innovation
- A défaut, SUPPer demande qu'à partir du moment où le salarié propose une innovation, celle-ci entraîne automatiquement l'atteinte de l'objectif individuel. Libre ensuite au CODIR du domaine de donner suite (ou non) à cette innovation.

Réponse :

La recherche d'innovation est un objectif commun à l'ensemble des salariés de TOSA. CIG a su montrer ses capacités d'innovation les années précédentes, et en 2015 la proposition de solutions innovantes est toujours une priorité du quotidien. Chaque proposition est étudiée, le rôle du CODIR n'est bien sûr pas de valider l'atteinte d'un objectif individuel mais de promouvoir les innovations qui auront le plus d'impact. A ce titre, ces objectifs individuels ont été retirés.

20. REUNIONS DU VENDREDI APRES-MIDI

Malgré les différentes relances en DP, dans certains services la réunion de débriefing ou réunion de service est régulièrement programmée le vendredi après-midi en dehors des plages de travail pour les salariés au régime de travail sur 4.5 J (départ le vendredi midi).

- Nous demandons à la Direction de bien réexpliquer aux responsables de services la nécessité de respecter les différents régimes de temps de travail en vigueur à TOSAS dans la planification des réunions, en particulier celles qui auraient lieu le vendredi après-midi.

Réponse :

Nous rappellerons aux managers les règles applicables pour les ex MIE.

21. REUNIONS EN DEHORS DES PLAGES FIXES ET QVT

SUPPer constate aussi que malgré nos demandes et la récente préoccupation de la Direction de Thales pour la « Qualité de Vie du Travail », certains services continuent de planifier des réunions durant les horaires des repas. Cela s'apparente à la journée continue et nécessite que TOSAS respecte la loi.

- Nous demandons à la Direction de bien réexpliquer aux responsables de services que la plage horaire prévue pour les repas le midi doit permettre une coupure dans la journée de travail et n'est donc pas destinée aux réunions, dans le respect de la QVT.

Réponse :

Un rappel des bonnes pratiques sera fait aux managers.

22. REAFFECTATION DES SURFACES ET AVENIR DU CABLAGE

Les bruits de couloir vont bon train sur la surface qu'occupe l'atelier de câblage, les recherches de mètres carrés pour pouvoir répondre au marché Egyptien.

L'atelier câblage n'est pas en sous-charge, bien au contraire, mais certains responsables préfèrent soustraire l'activité plutôt que de procéder à des embauches.

De ce fait, nous nous retrouvons avec toujours autant de surface mais avec moins de personnes, quand on sait que beaucoup sont à l'affût des M², nous entendons çà et là que nous prenons trop de place et que nous serons amené à déménager.

Cette situation est aggravée par le peu de retour d'information de la hiérarchie, conséquence des rapports un peu tendus entre les salariés et certains hiérarchiques managers. Résultat : une forte inquiétude apparaît sur la pérennité de l'atelier montage/câblage.

Nous demandons à la Direction d'informer les salariés :

- L'activité de câblage est-elle toujours maintenue dans le périmètre TOSAS ?
- Etant donné la réduction de l'activité, un déménagement dans une autre partie du centre et -elle envisagée et dans quelle partie de la société ?
- Et certains « bruit de couloir » circule disant que cela pourrait même être en dehors de TOSAS ?.

DONC NOUS ATTENDONS DE LA DIRECTION UNE REPONSE CLAIRE ET PRECISE SUR CE SUJET.

Réponse :

L'activité câblage n'est pas remise en cause et est maintenue dans le périmètre TOSA. D'ailleurs 2 postes de câbleurs ont été ouverts depuis début 2015 pour remplacer des salariés qui partiront au 1er semestre. Un poste est déjà pourvu, le second est encore à pourvoir. Plusieurs CDI ont été également signés en 2014 sur cette activité.

Des réflexions sur l'extension des surfaces sont menées globalement sur le site du fait d'une hausse des activités production, suite à la signature de plusieurs contrats. Aucune décision n'est prise à ce stade.

PROCHAINE REUNION : 14 AVRIL 2014