

THALES

REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL MARDI 14 AVRIL 2015

INFORMATION AUX SALARIES

Comme évoqué précédemment, la Direction et les Délégués du personnel continuent à travailler sur différents sujets récurrents.

Ce mois-ci :

-Des précisions ont été ajoutées dans les informations concernant le PERCO qui sont à votre disposition dans ehr-admin/onglet PERCO

-Par ailleurs, une procédure sur les bonnes pratiques d'utilisation de l'outil Gestor va être mise en ligne. Le lien d'accès vous sera communiqué très prochainement.

QUESTIONS CGT

1. PRIME D'INCOMMODITE POUR LES SALARIES DE SALLE BLANCHE ET/OU EXPOSE :

Suite à votre réponse négative à notre question DP n°10 de février 2015, les salariés des salles blanches ont signé à l'unanimité une pétition revendiquant une prime d'incommodité comme cela se pratique depuis de nombreuses années au sein de différents sites Thalès. Nos délégués syndicaux vous ont demandé un rendez-vous pour vous remettre cette pétition.

- **Nous vous demandons quand allez-vous ouvrir une négociation sur cette demande légitime ?**

Réponse :

Nous regardons le sujet dans le détail et reviendrons vers les partenaires sociaux avant fin mai pour traiter de cette question.

2. RESPECT DE LA NOTE DE CADRAGE DU DRH FRANCE DU 19 JANVIER 2015

Dans [la note de cadrage du DRH France ci-jointe](#) il est précisé en page 3 :

- Les titulaires d'un BTS ou d'un DUT accèderont, dès leur entrée de la Société au niveau IV Echelon 2, Coefficient 270, puis au niveau V Echelon 1, Coefficient 305 au terme de 18 mois, sous réserve d'une bonne tenue du poste et que les alertes éventuelles aient été faites.
- Promotions : les sociétés veilleront à ce que les promotions envisagées pour les passages du niveau IV Ech 1 (coefficient 255) au niveau IV Ech. 2 (coefficient 270) et pour les passages du niveau V Ech. 1 (coefficient 305) au niveau V Ech. 2 (coefficient 335) prennent en compte les hausses de cotisations retraite (ARRCO / AGIRC) afin que ces promotions permettent d'enregistrer une augmentation de la rémunération nette correspondante.

I/ Nous vous demandons combien de salariés titulaires d'un BTS ou DUT embauchés entre janvier 2012 et juin 2013 sont passés niveau V échelon 1 au terme de 18 mois?

Réponse :

4 salariés embauchés entre janvier 2012 et juin 2013 sont passés 5.1 au cours de la politique salariale 2015, soit au 1^{er} janvier 2015.

II/ Combien de salariés ayant une ancienneté supérieure à 18 mois ne sont pas passé V.1 ? Et pourquoi ?

Réponse :

4 salariés sont dans cette situation. La régularisation va être faite ce mois ci

III/ Combien de salariés ont été promus IV2 sur la politique salariale 2015 ?

Réponse :

Un salarié a été promu IV 2 sur la politique salariale 2015.

IV/ Combien de salariés ont été promus V2 sur la politique salariale 2015 ?

Réponse :

Six salariés ont été promus V 2 sur la politique salariale 2015.

3. PRIX MARCHE

- I) Pouvez-vous nous communiquer le Barème TOSA des salaires à l'embauche Ingénieurs et Cadres débutants – Références 2014
- II) Pouvez-vous nous communiquer le Barème groupe des salaires à l'embauche Ingénieurs et Cadres débutants – Références 2014.

Réponse :

Le barème des salaires à l'embauche des Ingénieurs et Cadres débutants de Tosa est défini par une politique groupe établie selon la base de la référence du marché. Cette note est à l'usage interne de la DRH.

4. PASSAGE CADRE EN MODE PROJET

Nous vous demandons :

- En 2014 combien de salariés ont été retenus pour présenter un projet ?

Réponse : En 2014, 4 collaborateurs ont été retenus pour le passage cadre en mode projet.

- En 2015 combien de salariés sont retenus pour présenter un projet ?

Réponse : En 2015, 2 collaborateurs ont été retenus pour le passage cadre en mode projet.

- Quel est le taux de réussite ?

Réponse : Dans le cadre de la campagne 2014, une soutenance a d'ores et déjà été passée avec succès, et 2 soutenances sont prévues sur le mois de mai. La date de la dernière soutenance n'est pas encore fixée.

- Quel sont les moyens accordés pour mener à bien leur projet ? (allocation du temps)

Réponse : Le projet est lié aux missions du poste occupé par le salarié, et est compris dans les objectifs annuels de celui-ci. Un point hebdomadaire est préconisé avec le tuteur.

Depuis cette année, un point mensuel est prévu entre le salarié et la conseillère formation. Par ailleurs, du temps est dégagé pour que le salarié puisse se consacrer à son projet.

- Comment est sélectionné le tuteur ?

Réponse : Le tuteur est une personne qui maîtrise le contexte du projet choisi, et qui, de par son expérience et sa capacité pédagogique, peut aider le salarié en terme de méthode et/ou de métier. Le manager ne peut pas être le tuteur.

- Le tuteur est-il clairement défini et identifié sur l'EAA du tuteuré ?

Réponse : Ce n'est pas toujours le cas, car le lancement du mode projet peut avoir lieu en dehors des périodes d'EAA.

- Le tuteuré est-il clairement identifié sur l'EAA du tuteur ?

Réponse : Ce n'est pas toujours le cas, car le lancement du mode projet peut avoir lieu en dehors des périodes d'EAA mais le salarié connaît bien le tuteur et des rencontres à espaces réguliers sont prévues

- Quels moyens sont mis en place pour le suivi du tuteur ?

Réponse : Un suivi régulier est effectué par la conseillère formation avec le salarié. Si besoin le tuteur y est associé.

- Les dates de présentation du projet sont-elles bien définies et bloquées ?

Réponse : Les dates de soutenance sont définies à partir du moment où le collaborateur se sent prêt à réaliser sa soutenance, sous-entendant que sa présentation a été préparée et répétée. Ceci afin de se sentir le plus à l'aise possible pour l'exercice oral.

- En absence de soutien quel recours a le salarié ?

Réponse : En cas de difficultés, un point est organisé entre le salarié, la conseillère formation, le tuteur, le manager et le RRH.

- Après réussite du projet, le calcul de la nouvelle rémunération est-il identique à celui réservé aux salariés reçu au CPC ?

Réponse : Après validation du passage cadre, le calcul de la nouvelle rémunération se fait de manière identique à tous les passages cadres, que ce soit des passages CPC ou autres, en regardant le positionnement du salarié dans sa famille professionnelle et dans son segment.

5. PRIME DE 350€ POUR LES APPRENTIS

Les apprentis sont des salariés comme tout autre mensuel. Leur contrat d'apprentissage est régi par un CDD, ils participent aux élections professionnelles au sein de Tosa.

- **Nous demandons pour ces apprentis conformément aux négociations salariales 2015 (voir flash NAO-DRH ci-joint) le versement de la prime de 350€ au même titre que tout autre salarié mensuel Tosa.**

Le 6 mars 2015

Réunion du 5 mars 2015

A la suite d'une demande des Organisations Syndicales, une dernière réunion s'est tenue hier en présence du Directeur Général Jean-Max PRATX, qui a proposé un complément de budget, portant le budget global à 2.25%. Ce budget se répartit ainsi :

➤ **Pour les salariés Mensuels :**

- ❖ 1,2 % d'Augmentation Générale
- ❖ 1 % d'Augmentation Individuelle (AI) dont 0.2% de budget au titre des promotions
- ❖ 0,1 % de budget égalité Femmes/Hommes
- Pour l'année 2015, le versement d'une prime exceptionnelle de 350€ brut pour les mensuels présents à l'effectif actif au 31/12/2014 et au moment du versement en paie (mars)
- Un talon porté à 40€
- Un 13ème mois minimum porté à 2 450€
- Une analyse et une correction sera faite pour toutes les rémunérations inférieures au TGA + 10% (à l'exception des salariés notés en « inadéquation »)

Réponse :

Le flash et le procès-verbal de NAO 2015 précisent que cette prime ne s'applique qu'aux salariés actifs, c'est-à-dire aux salariés pris en compte dans les effectifs actifs, ce qui n'est pas le cas des apprentis.

De plus, en raison de leur statut particulier, les apprentis bénéficient de règles spécifiques en matière de rémunération indépendantes de celles applicables aux mensuels selon l'article L6222-27 du Code du Travail.

Toutefois, en complément de ces règles et de manière plus favorable, ils bénéficient au sein de TOSA d'avantages complémentaires :

- revalorisation de leur salaire au 1er janvier selon notre politique salariale (AG et talon)
- une allocation semestrielle versée en deux mensualités au prorata du temps de présence de la période considérée.

6. 13° MOIS MINIMUM POUR LES APPRENTIS

Le montant minimum du 13° mois fixé cette année à 2450€ doit également être versé aux apprentis.

- **Nous vous demandons de faire bénéficier l'ensemble des apprentis des mesures salariales définies en NAO 2015.**

Réponse :

Les apprentis ne bénéficient pas de l'application du 13^{ème} mois plancher. Ils ont une politique salariale qui leur est propre.

7. CRECHE COLLECTIVE INTER-ENTREPRISES

- **Nous vous demandons quelles sont les règles d'attribution des places en crèche collective ?**
- **Auprès de qui le salarié doit-il faire sa demande ?**

Réponse :

L'attribution des places en crèche se fait en fonction de plusieurs critères qui donnent droit à un nombre de points.

Les critères sont : la situation familiale, la situation de l'enfant (en situation du handicap ou non), le nombre d'enfants par famille, l'existence ou non d'une structure de garde d'enfants dans la commune du salarié, la mutation récente du salarié, le poste du salarié (horaires atypiques, déplacements fréquents), la situation particulière d'un des deux parents.

Ces critères permettent aux salariés de cumuler un nombre de points qui détermine l'ordre de priorité.

Le salarié doit se rapprocher de l'assistante sociale, Sylvie Legendre pour toutes informations sur le sujet.

QUESTIONS CFTC

8. INTERESSEMENT & PARTICATION

Comment un salarié inactif est-il prévenu pour faire son choix de placement ?

Réponse :

Le salarié inactif reçoit les documents par courrier à son domicile au moment de la campagne. Le salarié devra nous retourner ces documents avant une date définie afin que ses choix soient saisis en paye, faute de quoi c'est le choix par défaut qui est appliqué, soit un versement sur son compte bancaire.

9. PART VARIABLE

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié embauché l'année N puisse bénéficier d'une part variable l'année N+1 et comment est-elle calculée ?

Réponse :

Pour que le salarié Ingénieur et Cadre puisse bénéficier d'une part variable il faut qu'il ait été embauché avant le 1^{er} octobre de l'année N. La part variable sera ensuite calculée au prorata de la durée de présence de l'exercice N.

QUESTIONS SUPPER

10. DISTRIBUTION DES FAIBLES RALLONGES

Lors de la dernière réunion DP, il a été question des distributions des augmentations salariales qui ne devaient pas avoir lieu le vendredi. La direction devait diffuser un message de rappel vers les managers. Or, cela n'a pas été le cas dans certains services puisque malgré notre relance vers la direction ce rappel fut insuffisant, voire vain. Il nous fut répondu que certains cas devaient faire exception comme par exemple quand les managers partent en vacances vendredi soir.

Pourtant, tout manager qui s'absente plusieurs jours est tenu de nommer son remplaçant pour la durée considérée afin d'éviter toute désorganisation du service. Son poste n'est donc pas vacant. Par ailleurs, la distribution peut très bien avoir lieu le jeudi précédent.

- Nous demandons pour quelle raison les distributions du vendredi n'ont pas été stoppées efficacement.

Réponse :

Les fiches de position sont distribuées par les managers directement et non pas par leur remplaçant, afin que le salarié puisse avoir un échange constructif sur le sujet.

Les managers ont été prévenus lors de la remise des fiches de position. A la demande de certains salariés et parce que cela ne pose aucun problème, les fiches ont pu être remises le vendredi. Nous avons cependant veillé à ce que les cas plus sensibles n'aient pas leur fiche de position le vendredi.

11. LA NEBULEUSE « MARCHÉ »

La notion de « positionnement marché » est régulièrement mise en avant par la direction quand il s'agit de justifier sa politique salariale. Or, les salariés ont les pires difficultés à se procurer les informations nécessaires pour arriver à se situer dans cette véritable nébuleuse.

Les réponses apportées jusqu'ici en DP renvoient le plus souvent vers les managers qui, d'après la direction, détiendraient ces informations pour leurs N-1. Or, dans la pratique, les demandes des salariés se heurtent souvent au refus ou à l'incapacité du manager.

- Dans un souci de transparence, nous réitérons notre demande sur la « référence marché » : chaque salarié doit avoir accès aux informations du « segment marché » le concernant, par exemple dans l'application e-HR Together.

Réponse :

Chaque salarié qui le souhaite peut avoir accès à l'information concernant son segment en s'adressant soit à son manager soit à sa RRH.

12. TRAVAIL LE SAMEDI

- SUPPer demande quelles sont les obligations de la direction en matière d'information des Délégués Syndicaux sur les salariés amenés à travailler un samedi.

Réponse :

**Il n'y a pas d'obligation légale d'informer les Délégués Syndicaux sur le travail du samedi. Sur Tosa, il s'agit d'un usage.
Un bilan du travail le samedi est réalisé tous les mois en Comité d'entreprise.**

13. OBJECTIFS VARIABLES

Les salariés sont évalués sur les objectifs définis en début d'année. Or, nous constatons qu'il arrive que certains de ces objectifs soient modifiés en cours d'année dans le dos du salarié concerné. On imagine sans peine les conséquences sur la notation du salarié.

- SUPPer demande à la direction de veiller à ce qu'aucun objectif ne soit modifié sans entretien du salarié avec son manager, par exemple lors d'un point à mi-année.
- SUPPer demande que les RRH reçoivent les salariés dont la notation a été impactée par certains aléas indépendants de leur volonté.

Réponse :

Les objectifs peuvent être revus en cours d'année toutefois ceux ci doivent être revus au cours d'un entretien et être partagés avec le salarié. Les salariés qui le souhaitent peuvent se rapprocher de leur RRH.

14. POINTAGE POUR LES CADRES

Si une action a été faite pour les salariés mensuels en ce qui concerne la gestion des PNG et les badgeuses, en attendant une solution pérenne, des I/C nous ont signalé qu'ils subissaient aussi un retard de 5 min pour l'ouverture des PNG.

- SUPPer demande à la direction de bien vouloir remettre toutes les pendules à l'heure.

Réponse :

**Actuellement le réseau supportant les badgeuses est à l'heure correcte.
Une dérive de l'heure du réseau supportant les PNG a été constatée et une mise à jour manuelle est effectuée régulièrement pour limiter cette dérive.
Un chantier a été engagé pour synchroniser l'heure sur ces deux réseaux.
Des investigations sont en cours pour connaître la cause du dysfonctionnement actuel : ces investigations se portent à la fois sur les matériels permettant la synchronisation de l'heure et sur la source émettrice.
Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ce chantier.**

15. EGALITE PROFESSIONNELLE

Lors des NAO, il est toujours prévu un budget de 0,1% pour l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Or, la direction reconnaît en NAO qu'il n'est jamais utilisé dans sa totalité. Par exemple, pour 2014, près de 50 % de ce budget n'ont pas été consommés. Factuellement, cela diminue de 0.05 point l'enveloppe totale consacrée aux NAO (ex : en 2014, c'est l'équivalent d'un budget global de 2.95 % au lieu de 3.0 %).

- Comment le 0.1% Egalité Professionnelle sera-t-il utilisé en 2015 ?
- Quelle en est la répartition entre rattrapage de l'égalité, autre utilisation (à préciser) et non utilisation ?
- Quels moyens auront les Organisations Syndicales pour le vérifier ?
- Combien de salariés en ont bénéficié en 2015 au titre de l'Egalité Professionnelle ?
- Quel est le montant du budget 2015 ?
- Quels sont les critères d'utilisations et qui les déterminent ?
- SUPPER demande à ce que ce budget soit utilisé entièrement pour son but premier pour qu'on en finisse avec les inégalités

Réponse :

L'utilisation du 0,1% est traitée sur le mois d'avril. Un bilan sera d'abord fait en Commission égalité F/H.

16. DELAIS ENTRE DEUX PROMOTIONS

La rapidité avec laquelle Monsieur Gil MICHIELIN est passé du poste de Président de TOSA à celui de Vice-Président de Thales en charge du domaine Avionique (2 ans) a étonné de nombreux salariés de TOSA. Certains d'entre eux, qui attendent leur changement d'échelon depuis 8 ans et plus, y voient la confirmation que les promotions fulgurantes demeurent possibles à Thales et se demandent alors : « pourquoi pas moi » ?

- SUPPER demande quels sont les délais (mini et maxi) en vigueur entre deux promotions à TOSA et les critères sur lesquels s'appuie la direction.

Réponse :

Hormis pour les BTS ou pour les Ingénieurs et Cadres en position I, il n'y a pas de délai minimum ou maximum imposé entre 2 promotions.

Les RRH s'assurent chaque année lors de people reviews spécifiques sur le sujet, de la bonne adéquation entre le LR du poste et la position du salarié.

17. SALLE DE REUNIONS

La migration des PC vers SWIT va bientôt être opérée dans les salles de réunion. Etant donné d'une part la multiplication des PC « mobility » lors de ces réunions et d'autre part la difficulté d'accès aux blocs permettant de se connecter au réseau de TOSA (ils sont souvent installés sous les tables),

- SUPPER demande de profiter de la migration SWIT pour équiper les salles de réunion avec des blocs accessibles et correctement dimensionnés.

Réponse :

Lors de la migration SWIT des PC en salle de réunion, il sera vérifié la possibilité de brancher un PC mobility, donc à minima de disposer d'un accès réseau et d'une prise nourrice voire d'une prise VGA si un switch vidéo est disponible.

18. OBJECTIFS IMPOSES PAR LE MANAGER

A l'approche de la date butoir pour fixer les objectifs (et parfois même au-delà), certains managers proposent (imposent ?) à leurs N-1 de remplacer l'entretien obligatoire par un échange d'emails. Certains managers en arrivent à envoyer ces emails pendant les vacances de certains de leurs N-1 !

- SUPPer demande l'arrêt immédiat de ce type de dérives où, le salarié n'a plus vraiment son mot à dire.
- SUPPer demande la mise en place d'une assistance pour les managers qui éprouvent des difficultés à planifier ces entretiens, surtout en cas de surcharge de leur service.
- SUPPer demande à titre exceptionnel d'accorder un délai supplémentaire aux managers en retard pour fixer les objectifs à leur N-1 (délai initial = 31/03/2015).

Réponse :

Les objectifs doivent être discutés lors d'un entretien entre le manager et le salarié. Si de tels faits sont constatés il convient de le remonter à votre RRH.

L'outil permettant de fixer des objectifs est ouvert toute l'année il est donc encore possible de fixer des objectifs même si il est recommandé de les fixer avant le 31 mars.

19. PERTE DE SALAIRE

Un certain nombre de salarié ont eu la désagréable surprise d'avoir une retenue sur salaire. Sur la fiche de paie, le dimanche, il est indiqué un recalage des compteurs, chose de qui n'apparaît pas dans Gesconf. Si nous avons le droit de travailler 4 heures de plus sur une semaine, il est aussi de travailler 2h de moins.

- Si des demandes de régularisations de pointages ne sont plus indiqués au salarié, vu leur grand nombre, nous demandons que ceux amenant une perte de salaires soient systématiquement envoyés, pour une régularisation avant la retenue sur salaire

Réponse :

Le problème ne vient pas du service paie. En effet, notre prestataire GFI n'a pas transféré le dernier fichier extrait de GESTOR dans PGIP.

Une réunion s'est tenue afin de traiter cet incident et de veiller à ce qu'il ne se reproduise pas.

20. VIE QUOTIDIENNE

20.1 RIE & Annexes : Fermetures « annoncées » pour travaux

Les salariés entendent parler de gros travaux au Restaurant Inter-Entreprises ainsi que dans ses annexes (Cafétéria, Snack, etc. .)

- **Quelles sont les dates prévisionnelles de fermeture des différents locaux : les RIEs, le Snack, la cafétéria ... ?**
- **Nous vous demandons de communiquer ces dates aux salariés le plus vite possible.**

Réponse :

Les travaux dans la cafétéria du Hall H se dérouleront durant les mois de mai et de juin prochain. Les travaux concernant le RIE auront lieu au mois d'août 2015. Une communication à l'ensemble du personnel sera faite sur le sujet ultérieurement.

21. ADMINISTRATIF

21.1 Retenues sur paye injustifiées

Des salariés nous ont informés du fait qu'ils avaient subi des retenues sur payes injustifiées, suite à un déplacement ou plus simplement parce qu'ils avaient un statut d'auto déclaration de leurs heures. Ceci parce que les justificatifs adéquats n'avaient pas été pris en compte par TGS, alors qu'ils avaient bien été fournis. TGS a régularisé la situation suite aux réclamations des salariés, mais il aurait pu y avoir de lourdes conséquences en particulier sur leurs situations financières ! Nous parlons de retenue de paye sur 1 voire 2 semaines ;

- **Comment une telle anomalie a-t-elle pu se produire ?**
- **Nous vous demandons de mettre en place des mesures qui empêcheront la reproduction d'une telle anomalie.**

Réponse :

Le problème ne vient pas du service paie. En effet, notre prestataire GFI n'a pas transféré le dernier fichier extrait de GESTOR dans PGIP. Une réunion s'est tenue afin de traiter cet incident et de veiller à ce qu'il ne se reproduise pas.

21.2 Forfait jours & déplacements

Pour les forfaits jours le fait de travailler un RTT collectif ou un jour férié peut amener à travailler plus que le nombre contractuel de jours. Aussi nous vous posons les questions suivantes

- **Lors d'un déplacement comment sont gérés les jours de RTT collectifs travaillés ?**
- **Lors d'un déplacement à l'étranger, comment sont gérés les jours fériés français travaillés ?**

Réponse :

Les ordres de missions sont signés par le salarié et par le manager puis transmis à la paye. A la fin de la mission, le service paye crédite les jours de récupération dus dans l'outil e-congés de manière à respecter le nombre contractuel de jours travaillés.

21.3 Forfait jours & report de CP

Déjà l'année dernière, nous avons du rappeler que les forfaits 206 jours ne devaient pas être discriminés par rapport aux 210 jours.

Cette année, des salariés nous ont rapporté que, ça et là dans TOSA, il se disait (« des managers disaient ») que les premiers n'avaient aucune chance de faire reporter les congés non pris au 31 mai, contrairement à leurs collègues au forfait 210 jours. Les reports de congés ne sont pas une liberté laissée au salarié mais le reflet d'une activité forte et d'une implication totale des salariés.

Or, les forfaits 206 jours sont tout autant investis dans leur travail que les forfaits 210 jours et peuvent donc également être amenés à reporter leurs congés pour raison de service !!

- **Nous vous demandons de rafraichir la mémoire des managers dans ce sens, afin de faire cesser ses discours erronés, et de vous assurer de l'équité de traitement de tous les salariés**

Réponse :

Ces règles ont été rappelées aux managers.

22. SOCIAL

22.1 Prime pour les mensuels & précarité

- **Quelles sont les règles d'éligibilité au versement de la prime de 350 Euros pour les travailleurs « mensuels » précaires de TOSA :**
 - CDD,
 - Intérimaires,
 - Prestataires ?

Réponse :

Les CDD actifs sont éligibles à condition d'avoir été présents à l'effectif au 31/12/2014 et au moment du versement de la prime. Les conditions sont identiques pour les intérimaires conformément aux dispositions légales.

Les prestataires ne sont pas des salariés TOSA. Ils n'ont aucun lien contractuel avec TOSA et sont rémunérés par leur entreprise d'origine. Cette question ne relève pas des prérogatives de TOSA mais de leur employeur.

23. SUIVI DES ACCORDS

23.1 Accord Groupe sur le Handicap

Un nouvel accord Groupe sur le Handicap a été signé en 2014. Il présente des évolutions par rapport à l'ancien accord.

- **Nous vous demandons de faire une information auprès des salariés, sur les possibilités de prise de demi-journées ou de journées d'absence autorisée, contenues dans ce nouvel accord.**

Réponse :

L'accord handicap et ses évolutions ont été présentés en comité d'entreprise, en commission handicap et en commission bassin d'emploi Yvelines.

Nous avons travaillé ces derniers mois avec les élus sur la reconfiguration de l'intranet handicap. Cette mise à jour sera faite prochainement.

Vous pouvez consulter cet accord sur le lien suivant:

http://intranet.peopleonline2.corp.thales/tosa-rh/pub/accords_reglements.cfm

23.2 Temps de travail « TOSA » - Canal historique » ou « AGER », 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 MARS 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur MARS : 0

Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2015 : 0

Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 377.42

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement MARS: 2.82

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 25.37

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 116.75

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 39.80

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : 12.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : 24.25

Pour le personnel ex MIE en MARS 2015 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 11

QUESTIONS CFE-CGC

Pas de question CFE-CGC ce mois-ci.

PROCHAINE REUNION : 19 MAI 2014



DRH France
MEMO

Neuilly, le 19 janvier 2015

PRINCIPES DE POLITIQUE SALARIALE 2015

Dans le domaine de la Défense (restrictions budgétaires) et civil, il est impératif pour Thales dans cette période particulièrement incertaine de poursuivre les efforts engagés par une amélioration accrue de notre niveau de compétitivité afin de renforcer notre présence sur nos segments marché et soutenir l'investissement.

Ainsi, pour l'année 2015, la politique salariale, qui prendra en compte cet environnement difficile, veillera à :

- Maintenir notre niveau d'attractivité
- Garantir à chacun la capacité d'accompagner les évolutions professionnelles
- Reconnaître les résultats et les efforts individuels et collectifs consentis

PRINCIPES GENERAUX 2015

Pour l'année 2015, Thales maintient :

- 1) **Une décentralisation des négociations annuelles** sur les salaires au niveau de chaque société, permettant ainsi de fixer la politique salariale la mieux adaptée, tout en tenant compte des situations rencontrées.
- 2) **Entretien Annuel d'Activité (EAA)**

L'Entretien Annuel d'Activité est un moment privilégié de dialogue entre le collaborateur et son manager afin de construire une relation de travail confiante et positive. C'est l'occasion d'échanger sur l'évaluation de la tenue du poste, des axes d'amélioration, de la charge de travail et des objectifs à venir. Cet entretien annuel doit se dérouler entre le 1^{er} décembre 2014 et le 28 février 2015. Préalablement à ces entretiens annuels d'activité, il conviendra de tenir une réunion collective avec les collaborateurs concernés avant de fixer les objectifs individuels (accords IDEA/TALK).

L'entretien annuel d'activité doit être basé sur l'écoute, condition d'un vrai dialogue. Cet entretien annuel ne peut en aucune façon être virtuel. L'utilisation de l'outil informatique doit être basée sur le volontariat et ne peut être imposée. A l'issue de l'entretien annuel d'activité, et à l'exception des salariés LR 11 et 12, chaque salarié sera informé de la synthèse du niveau de maîtrise du poste retenu dans les jours qui suivront l'entretien. En

aucun cas des pourcentages de répartition de niveaux ne doivent être préétablis. La répartition ne peut que résulter de la consolidation effectuée à postériori.

Les éléments résultant de ces EAA pourront servir à la préparation des mesures salariales individuelles, bien que cela ne soit pas la finalité principale de l'entretien.

- ❖ **Un point d'étape à mi-année.**
S'il était constaté par le Manager ou le salarié lui-même une dérive importante entre les objectifs fixés et leur réalisation, un point à mi-année au minimum sera organisé afin de leur permettre de prendre en compte cette situation, de fixer les actions correctrices et réactualiser les objectifs si nécessaire.
- ❖ **Analyse de la situation des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis 2 ans :** un examen systématique sera réalisé par la DRH dès lors qu'un salarié n'aurait pas bénéficié d'augmentation individuelle 2 années de suite. Cet examen prendra en considération la gestion de carrière et donc toutes les actions envisageables de la mobilité, des recours à des points carrière, à de la formation afin de définir avec l'intéressé une solution adaptée.
- ❖ Dans le but de renforcer la parité entre les femmes et les hommes, un examen systématique sera fait chaque année pour mesurer la représentativité des Femmes et des Hommes par qualification et classification. Cette analyse statistique pourra servir de base aux lignes d'actions qu'il serait nécessaire de dégager.
- ❖ **La transparence sera faite par l'ensemble des éléments statistiques nécessaires à la négociation** afin de donner la bonne visibilité et la compréhension de la structure de rémunération pour chaque Société considérée.

MESURES DE POLITIQUE SALARIALE 2015

- L'année 2015 distinguera dans le cadre de la politique salariale la catégorie des Mensuels des Ingénieurs & Cadres.
 - ❖ Pour les Mensuels (Niveau 1 au Niveau 5 Echelon 3, coefficient 395) : la politique salariale proposera pour cette catégorie socioprofessionnelle :
 - des augmentations générales. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur les salaires les moins élevés. Pour ce faire, une mesure particulière, qui pourra prendre la forme d'un talon, sera définie par Société prenant en compte la structure de classification et les évolutions éventuelles des minimas conventionnels.
 - Des augmentations individuelles qui compléteront la politique d'augmentation générale définie.
 - ❖ Pour les Ingénieurs & Cadres, la mise en place d'augmentations individuelles sera décidée sur la base, d'une part, du niveau de performance (tenue générale du poste, contribution et atteinte des objectifs de l'année, travail en équipe et contribution à l'organisation) et pourront prendre en compte, par ailleurs, pour la situation des moins bien placés par rapport au niveau de responsabilité le positionnement marché et l'évolution professionnelle. La position marché ne peut, à elle seule, déterminer l'augmentation individuelle. Ces éléments feront l'objet de discussions lors de l'entretien annuel d'activité.

EGALITE FEMMES/HOMMES

- Un budget annuel spécifique de 0,1% de la masse salariale totale de chaque société est dédié aux actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce budget sera utilisé principalement pour favoriser la promotion de femmes dans toutes les catégories ou à tous niveaux afin de contribuer à corriger un éventuel phénomène de « plafond de verre ». Cette mesure sera mise en œuvre en avril 2014 afin de permettre une traçabilité.

Enfin, il conviendra de veiller, pour les salarié(es) dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité ou d'adoption, à attribuer une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de la catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

De la même façon, le montant de la rémunération variable ne doit pas être impacté du fait de la suspension du contrat en raison d'un congé maternité ou d'adoption. Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle des salarié(es) concerné(es) sera appréciée sur leur seule période d'activité.

Pour le congé parental, au retour du salarié, un examen de sa rémunération sera réalisé. Un bilan global, en fin d'année, sera fait afin de mesurer la mise en œuvre de cette mesure.

□ **Apprentissage, Alternance et Professionnalisation :**

- Les salariés en contrat d'apprentissage, d'alternance et de professionnalisation, bénéficieront de l'augmentation générale appliquée et d'un 13^{ème} mois. Par ailleurs, en cas d'embauche de salariés à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans le Groupe, le contrat sera alors un CDI. Dans la mesure où, au sein d'une entité Thales, cette embauche fait suite au contrat d'apprentissage Thales, le salarié ne sera alors pas soumis à une période d'essai. Sa période d'alternance précédant directement l'embauche est prise en compte dans l'ancienneté Thales. Pour les alternants qui ne déboucheraient pas sur une embauche au sein du Groupe, un soutien à leur recherche d'emploi, dans le cadre du contrat génération, pourra être mis en œuvre par le réseau RH avant le terme de leur alternance.
- En cas d'embauche d'un salarié issu d'un contrat d'apprentissage Thales titulaire d'un BTS ou d'un DUT, il sera embauché selon les conditions prévues dans « autres mesures » fixées ci-après.
- Pour les alternants (apprentissage, professionnalisation), les journées de fermetures collectives (JRTT/Ponts) seront payées.

□ **Stagiaires ::**

- Pour les stagiaires conventionnés, les journées de de fermetures collectives (JRTT/Ponts) seront payées. Ces stagiaires bénéficieront par ailleurs des congés exceptionnels pour événements familiaux qui seront payés prévus à l'article 6 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales .

□ **Autres mesures**

◆ **Pour les salariés Mensuels**

- *Les titulaires d'un BTS ou d'un DUT* accéderont, dès leur entrée de la Société au niveau IV Echelon 2, Coefficient 270, puis au niveau V Echelon 1, Coefficient 305 au terme de 18 mois, sous réserve d'une bonne tenue du poste et que les alertes éventuelles aient été faites.

- **Promotions** : les sociétés veilleront à ce que les promotions envisagées pour les passages du niveau IV Ech 1 (coefficient 255) au niveau IV Ech. 2 (coefficient 270) et pour les passages du niveau V Ech. 1 (coefficient 305) au niveau V Ech. 2 (coefficient 335) prennent en compte les hausses de cotisations retraite (ARRCO / AGIRC) afin que ces promotions permettent d'enregistrer une augmentation de la rémunération nette correspondante.
- ◆ **Pour les Ingénieurs et Cadres** : sous réserve d'une bonne tenue du poste, le passage en position II pourra s'opérer au terme de 12 mois en tenant compte de la date d'entrée.
- ◆ **Salaire minimum conventionnel** : les sociétés veilleront systématiquement, dans le cadre de la politique salariale 2015, à ce que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification. L'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique devra prendre effet au 1^{er} janvier 2015.
- ◆ **Seuils d'embauche et barèmes stagiaires** : Les sociétés relevant du périmètre du Groupe, veilleront à systématiquement appliquer la note Groupe, déterminant chaque année les barèmes France concernant les seuils d'embauches de jeunes diplômés, ainsi que les barèmes de stage fixés en fonction des écoles et des années d'études.
A noter que les stages conventionnés d'une durée minimum d'un mois seront rémunérés et pris en compte dans ce barème.

Les Directions des Ressources Humaines des unités qui ont pour mission de conduire localement les négociations annuelles obligatoires appliqueront l'ensemble de ces principes de politique salariale pour 2015.

La Direction des Ressources Humaines