

THALES

REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL MARDI 19 MAI 2015

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

Ce mois-ci la procédure sur les bonnes pratiques d'utilisation de l'outil Gestor est mise en ligne. Le lien d'accès est le suivant :

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

QUESTIONS SUPPER

1. INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Suite aux résultats exceptionnels de TOSA en 2014 avec de nouveaux records de chiffre d'affaires et de bénéfices, auxquels s'ajoutent les résultats de Thales à des niveaux très élevés, proches de ceux de l'exercice 2013, les primes versées en 2015 aux salariés de TOSA au titre de l'intéressement et de la participation sont plafonnées. SUPPer considère que ce plafonnement est scandaleux et rappelle que les dividendes ne sont pas plafonnés.

- SUPPer demande à quoi sont affectées les sommes au-dessus du plafond ?
- SUPPer considère que ces sommes doivent être reversées aux salariés.

Déjà, suite à l'exercice 2013, ces primes avaient fait scandale à TOSA car elles baissaient malgré la progression des résultats de TOSA et de Thales. Pour SUPPer, l'expérience des 2 derniers exercices montre clairement l'incapacité de ces primes à garantir aux salariés la juste reconnaissance de leurs performances.

- Pour cette raison, SUPPer demande à terme la réintégration de ces deux primes dans les salaires.

Remarque : cette année, la prime d'intéressement équivaut à 3.15% de la masse salariale.

Réponse :

Il n'y a pas de suivi de l'affectation du montant des sommes dépassant le plafond. Il n'est pas prévu de procéder à la réintégration de ces sommes dans le salaire de base.

2. INTEGRATION DU 13^E MOIS

Lors d'un passage cadre, le 13e mois des salariés mensuels est intégré dans le salaire qui passe alors sur 12 mois. Afin d'améliorer la lisibilité sur les salaires pratiqués à TOSA, SUPPer demande l'intégration du 13e mois dans le salaire des mensuels.

Réponse :

Le salaire des mensuels a toujours été basé sur 13 mois. Il n'est pas prévu de changement au niveau du groupe sur le sujet.

3. PART VARIABLE DES INGENIEURS ET CADRES

Le système de part variable appliqué aux ingénieurs et cadres génère le même type de problème que les primes d'intéressement et de participation : ces primes sont incapables de garantir aux salariés la reconnaissance de leur travail et de leurs performances. Le comble a été atteint cette année avec une baisse de la part variable malgré un record de chiffre d'affaires et de bénéfices.

- Pour revenir à un système moins injuste, SUPPer continue de réclamer que la part variable redevienne une partie intégrante du salaire.

Réponse :

Il n'est pas prévu que la rémunération variable soit intégrée dans le salaire de base.

4. LA NEBULEUSE « MARCHÉ » (SUITE)

Rappel de la question n°11 des DP d'avril 2015 :

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.

SUPPer ne peut accepter cette nouvelle réponse car elle donne l'impression que la Direction ne souhaite fournir que le service minimum en renvoyant la balle aux salariés.

L'information sur le segment « marché » est déterminante dans le mode calcul décidé par la Direction pour les salaires. Tous les salariés sont donc directement concernés. La très forte abstention pour aller chercher ces informations ne vient pas d'un éventuel désintérêt mais bien plutôt par une forte d'intimidation. En effet, dans l'esprit de ces salariés, aller interroger la hiérarchie ou la RRH sur un sujet comme celui-ci est mal vu et envoie une image défavorable susceptible de se retourner contre eux.

Finalement, l'obligation de passer par la hiérarchie ou les RRH dissuade la majorité des salariés de bien s'informer. Pour SUPPer, cet état de fait ressemble plus à une subtile rétention d'information qu'à de la transparence.

- SUPPer demande à la Direction un effort d'information en transmettant à chaque salarié de TOSA toute l'information disponible sur la référence « marché » par le moyen de son choix (courrier, email, téléphone, entretien avec le salarié, e-HR Together...etc). Ce n'est pas aux salariés d'aller la chercher.
- La Direction aurait-elle quelque chose à cacher sur son calcul des salaires ?

Réponse :

Cela n'est pas prévu. Cette information n'a pas vocation à être communiquée directement aux salariés sans être accompagnée d'explications. Ainsi, le salarié doit se rapprocher de son management et/ou de sa RRH afin d'obtenir l'information.

5. DISCRIMINATION DANS LA POLITIQUE SALARIALE TOSA 2015

Dans sa politique salariale 2015, la Direction a pris sans l'accord des Organisations Syndicales l'initiative d'attribuer une prime de 350 € à certains salariés tout en la refusant à d'autres.

Alors pour mettre fin à cette discrimination :

- SUPPer demande le versement de la prime de 350 € à tous les salariés inscrits à TOSA au 31/12/2014 qui ne l'auraient pas déjà touchée.

Réponse :

La NAO 2015 est terminée.

6. DON DU SANG

Le don du sang se faisait habituellement dans le hall H. Le 05/05/2015, il s'est fait dans un camion entre le bâtiment H et l'entrée rue Jean d'Alembert. Ce camion est très petit, les donneurs s'entassent à l'entrée les plus courageux attendent dehors et les autres retournent travailler (surtout par temps de pluie).

De même pour la sortie, à la suite d'un don du sang, il y a obligation de rester une dizaine de minutes pour se réhydrater et se restaurer. Or, le camion étant petit, certains donneurs venant de donner leur sang sont obligés de rester debout (ce qui n'est pas très recommandé).

Cette nouvelle formule est très peu attractive. Ce camion n'est pas du tout adapté à la taille de notre entreprise.

- SUPPer demande pourquoi la salle de réunion du hall H n'a pas été dédiée à l'EFS cette fois-ci ? Comment cela se passera-t-il les prochaines fois ?

Dans le pire des cas si la salle de réunion du bâtiment H n'est pas disponible,

- SUPPer demande qu'on approche le camion du bâtiment H et que les locaux de la cafétéria (ex : celui réservé au café et aux pots de départ) permettent aux donneurs de se restaurer après leur don de sang.

Réponse :

Des travaux sont en cours dans le Hall H actuellement mais une fois que les travaux seront finalisés dans leur intégralité, le don du sang pourra se faire à cet endroit.

7. REDEPLOIEMENT DE LA PRODUCTION

Suite à la forte croissance de TOSA, renforcée en particulier (mais pas seulement) par les récents contrats Rafale export, les salariés ont été informés qu'un redéploiement de la production est à l'étude.

- SUPPer demande à quel moment ce projet détaillé sera présenté en CHSCT et en CE.

Réponse :

Des études sont en cours, le projet sera présenté aux instances le moment voulu.

8. FORFAIT 206 : 210 JOURS

Dans le cadre du passage du forfait 206 jours travaillés à 210 jours travaillés, une compensation de 3% est prévue.

Des rumeurs et divers bruits de couloir laissent supposer que passé un certain pourcentage d'employés au forfait 210 jours, le passage de 206 à 210 jour se ferait de manière automatique sans l'avis de l'intéressé.

Or en consultant, l'accord rien n'indique une telle modalité de passage automatique de 206 à 210 jours.

Supper demande à la direction d'affirmer par une réponse écrite qu'en aucun cas le passage à 210 jours ne puisse être possible sans l'accord de l'intéressé et mettre ainsi fin à ces rumeur.

Réponse :

Comme il est indiqué dans le Titre 1, chapitre 3, art 1-2 de l'accord temps de travail, les nouveaux entrants éligibles au forfait jours se voient appliquer à leur arrivée le forfait majoritairement choisi

dans l'entreprise, soit 210 jours depuis janvier 2015. La possibilité de choix peut intervenir au 1er janvier de chaque année.

9. 0,1% POUR L'EGALITE H/F

Suite aux NAO, un budget de 0,1% a été attribué pour l'égalité H/F et il semblerait que cette "mise à niveau" intervienne au mois de Juin.

Comment les salariés sont informés du pourcentage qui leur est attribué ?

L'enveloppe de 0,1% de la masse salariale a-t-elle été intégralement distribuée les années précédentes?

Si la réponse est non, comment celle-ci est-elle allouée ?

SUPPER réclame que les budgets du 0.1% soient utilisés dans leur intégralité de manière à mettre un terme aux inégalités de salaire.

Réponse :

Cette question est traitée avec la commission égalité F/H. La mise en œuvre du budget politique égalité F/H est faite sur la paie du mois d'avril avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier. Les fiches de position sont remises par les RRH.

QUESTIONS CFTC

10. INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Que doit faire un nouveau retraité (départ à la retraite avant le 1er juillet) pour avoir son intéressement et sa participation virés sur le PEG ou le PERCO ?

Réponse :

Le retraité concerné doit prendre contact avec le service paie afin de pouvoir faire enregistrer son choix.

Si celui-ci ne prend pas contact avec le service paie, l'intéressement et la participation seront versés directement sur son compte bancaire.

11. CONGES

Comme tous les ans en début d'année, l'outil e-congés impose de poser ses congés principaux avant le 31 mai. Pouvez-vous reporter cette date au 31 octobre 2015 pour tous les salariés Ex-MIE, conformément aux accords en cours ?

Réponse :

Les salariés Ex-MIE ont la possibilité de prendre leurs congés payés jusqu' au 31 octobre.

12. RTT COLLECTIF

Depuis le début de l'année, 2 jours de RTT collectifs ont été positionnés sur des vendredis (2/01 et 15/05). Pourquoi cette régularisation sur GESTOR n'est-elle pas effectuée pour tous les salariés mensuels Ex-MIE après chaque RTT collectif ?

Réponse :

Cette régularisation se fait une fois par an, celle-ci se fait manuellement.

13. PERCO

Dans e-HR Admin l'onglet PERCO n'est pas toujours présent.

Pouvez rappeler les règles de prise en compte des jours mis dans le PERCO et les conditions d'apparition de l'onglet PERCO.

Réponse :

L'onglet Perco n'est ouvert que quelques mois dans l'année (~ de septembre à mi-mai). Seuls les congés payés légaux peuvent être positionnés dans le perco et à hauteur de 5 jours maximum sur l'année. L'onglet disparaît quand le salarié n'a plus de congés payés légaux.

14. SURFACES

Compte tenu de la politique d'embauche, il n'est pas possible de tasser encore les salariés pour accueillir les nouveaux arrivants. Que compte faire la Direction pour y remédier ?

Réponse :

Des études sont en cours, le projet sera présenté aux instances le moment voulu.

QUESTIONS CFE-CGC

15. POLITIQUE SALARIALE 2015

Lors des négociations salariales, la Direction avait justifié l'absence de prime (350€ attribuée aux mensuels) pour les Ingénieurs et Cadres par le fait qu'elle prévoyait que les BSO atteindraient un niveau exceptionnellement élevé.

Or, il n'en a rien été. Au contraire, la majorité des I/C a vu sa rémunération totale (salaire annuel + BSO) baisser par rapport à l'année précédente ; Ceci malgré les excellents résultats de TOSA (marge brute supérieure au budget, Chiffre d'Affaire supérieur au budget, Résultat d'exploitation supérieur au budget et en hausse de près de 50% par rapport à 2013) résultats qui, précisément, avaient justifié la distribution d'une prime exceptionnelle aux mensuels.

- **Pour remédier à cette injustice, la CFE-CGC de TOSA demande à la Direction d'attribuer à la totalité des Ingénieurs et Cadres, une prime identique à celle des mensuels, soit 350€, sans distinction de catégorie socio-professionnelle, ceci au nom du jeu collectif prôné depuis de nombreuses années par la direction du Groupe et demandé à tous salariés de TOSA.**

Réponse :

La NAO 2015 est terminée.

16. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Bien que sachant qu'il s'agit d'une question relevant de la commission idoine, nous la posons malgré tout car la prochaine réunion de cette commission ne devrait avoir lieu que dans près de 3 mois.

Malgré des demandes répétées,

- Il n'y a que rarement des crudités non-assaisonnées à disposition,
- Le comptoir de légumes, contrairement à sa vocation première, ne propose pratiquement que des légumes « fantaisie ». Par exemple :
 - il n'y a jamais de riz nature,
 - les pommes vapeurs sont parsemées de persil ou autre condiment,
 - les haricots coco plats sont assaisonnés à l'oignon,
 - les haricots beurres (par ex. le 23/04/2015) sont à la tomate,
 - le riz contient de l'omelette, des salsifis, des flageolets (!), des petits pois, des champignons, du jambon, voire une profusion d'oignon !!!
 - la jardinière de légume et les courgettes sont « farcies » à l'oignon,
 - etc...,

Si les salariés ont besoins de légumes « à part », c'est souvent parce qu'ils sont végétariens ou pour des raisons de santé et dans ce cadre, mettre des ingrédients agressifs pour les intestins ou de provenance animale dans du riz ou des légumes verts doux (comme la courgette), surtout en période de gastro-entérite relève presque de la provocation ou de l'incitation au "crime" ☐.

- **La CFE-CGC demande que les responsables du Restaurant Inter Entreprise tiennent compte des remarques qui leur ont été faites à maintes reprises à ce sujet et permettent aux salariés qui ne souhaitent pas de fantaisie dans leur plat puissent tout de même se restaurer correctement. Merci d'avance pour votre compréhension.**

Réponse :

Cette remarque a été remontée au prestataire de service SCORE.

Lors de la dernière commission restaurant, il a été abordé uniquement la question des haricots verts que la commission souhaitait « naturels » et cela a été mis en place dès le lendemain. Ces questions doivent être abordées lors de la prochaine commission restaurant afin que la décision soit validée par l'ensemble de ses membres.

17. EXTERNALISATION PRESTATAIRES

Des informations nous sont parvenues comme quoi TOSA utiliserait prochainement (horizon aout septembre 2015) 700 à 1000m² sur le site de Buro+ et surtout que ces surfaces seraient utilisées pour y placer une majorité de prestataires (130 environ) destinés à travailler dans le cadre des nouveaux contrats export

Il nous paraît évident que procéder ainsi ne favorisera pas la qualité du travail, à cause de l'éloignement des équipes métiers.....

Réponse :

Des études sont en cours, le projet sera présenté aux instances le moment voulu.

18. TELETRAVAIL

La réunion de bilan annuel de télétravail nous laisse un peu sur notre faim :

Toutes les demandes de passage en télétravail ne font pas l'objet de réponse comme il est la règle.

« Il y a très peu de refus »....mais comme on se base que sur les demandes faisant l'objet d'une réponse La remarque est biaisée.

Les seniors et handicaps ne doivent pas figurer dans ce recensement (hors quota)

Du coup on ne sait pas réellement ou on en est par rapport à l'objectif des 8%

Quel est le vrai taux au sens de l'accord ?

La seule chose que nous pouvons dire c'est qu'il y a beaucoup de demandes et beaucoup de refus ...sans réponse officielle.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de mettre un peu d'ordre dans ce dénombrement et respecter les règles de l'accord afin de ne pas en déduire des conclusions biaisées.**

Réponse :

Les règles sont respectées, seul un cas isolé a été constaté. Celles-ci seront rappelées lors de notre prochaine négociation. En tout état de cause, le salarié doit formaliser sa demande auprès de son manager en mettant en copie son RRH afin de pouvoir en assurer un suivi.

19. NOTIFICATION DE BSO

Les collaborateurs cadres reçoivent une feuille de notification du BSO global, ils sont demandeurs d'un taux détaillé faisant apparaître la contribution

- THALES
- BL
- TOSA

- **La CFE-CGC demande à la Direction de faire apparaître ces informations sur les notifications**

Réponse :

Les fiches explicatives sur la structure de la rémunération variable sont en cours d'édition et seront remises aux Ingénieurs et Cadres rapidement.

20. VELOS ELECTRIQUES

Une initiative de l'agglomération de SQY est actuellement en cours afin de promouvoir l'utilisation de vélos électriques.

« Jeudi 3 avril la Communauté d'agglomération a organisé une matinée d'information à l'attention des entreprises...l'occasion de découvrir très concrètement quelques initiatives en matière de mobilité durable.

Lors de cette matinée, présentée dans le cadre de la Semaine du développement durable et en lien avec les démarches PDIE ([Plans de Déplacements Inter-Entreprises](#)), les chefs d'entreprises et directeurs développement durable ont été accueillis à l'hôtel d'agglomération où ils ont pu s'essayer à la pratique du vélo électrique et découvrir l'offre de [Colibree](#). Ce prestataire saint-quentinois propose en effet aux entreprises une solution de mobilité innovante en mettant à leur disposition des flottes de deux roues à assistance électrique en auto partage ([voir le numéro 76 de SQY Entreprises](#)). Un service qui permet de répondre aux enjeux environnementaux, aux démarches de responsabilité sociétale des entreprises, et qui participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail. »

- **Ne serait-il pas intéressant pour TOSA de participer à cette initiative ?**

Réponse :

Cela n'est pas prévu pour le moment.

21. CHANGEMENT DE PRESTATAIRE DISTRIBUTEURS DE BOISSONS

La commission restaurant a été informée par mail (indiquant que les salariés le seraient bientôt) que l'ancien prestataire AUTOBAR « **refuse de venir faire une permanence sur le site pour rembourser l'argent crédité sur les badges par les salariés pour leurs boissons. Nous allons donc prévenir les salariés de vider leur badge café pour le 5 juin.** »

- **Ne pensez-vous pas que ce comportement de la part d'AUTOBAR est inadmissible et que la solution proposée par la Direction ne permettra pas, en cette période de prise de congés, d'assurer que tout le monde pourra récupérer son dû.**

Réponse :

Une information sur le sujet a été adressée à tous les salariés indiquant qu'ils ont jusqu'au 5 juin pour solder leur badge café.

22. SYNCHRONISATION DES HEURES

Lors de la séance du mois d'avril, la Direction nous a fait la réponse suivante suite à une question de SUPPER sur la dérive de l'heure des PNG :

« 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. »

- **La Direction peut-elle nous préciser l'intervalle entre deux mises à l'heure manuelles et la date de cette dernière mise à l'heure. En effet, l'horloge continue de dériver depuis la dernière réunion des Délégués du Personnel.**

Réponse :

Ce sujet est en cours de traitement et sera finalisé pour fin juin. En attendant la mise à jour doit se faire manuellement et en effet, malgré la mise à jour régulière, cela peut encore entraîner des dérives.

23. REMBOURSEMENTS SUITE A ARRETS MALADIE/ ACCIDENT DU TRAVAIL

Nous vous rapportons le mécontentement des salariés sur le temps de remboursement des arrêts maladie /accident de travail qui serait dû à la saisie tardive des arrêts par le service paie, cela entraînant un manque de revenus non négligeable pour le salarié.

- **La CFE-CGC demande à la Direction que ces saisies soient effectuées en temps et en heures pour éviter que se reproduise ces désagréments, pouvant mettre en difficultés financières les salariés concernés.**

Réponse :

Les attestations de salaires sont saisies sur le portail sécurité sociale de Net Entreprise par le service paie dans les 48 heures après réception de l'arrêt de travail au sein de TGS. Les retards peuvent également être occasionnés par la Sécurité Sociale.

24. SUIVI DES ACCORDS

➤ Temps de travail

Afin d'avoir une meilleure lisibilité des données sur l'évolution des données sur le temps de travail réel des salariés, nous vous demandons :

- Les indicateurs sur le temps de travail tels que fournis aux élus du CE (graphiques)
- L'état des heures complémentaires et supplémentaires tel que fourni aux élus du CE (tableaux)
- Les données complémentaires suivantes pour les mensuels « ex-MIE » :
 - Nombre de personnes ayant atteint ou dépassé les 10 h de crédit
 - Nombre de personnes en dépassement d'horaires : sorties après 18 h10

Réponse :

Pour le personnel TOSA en AVRIL 2015 :

- Temps de travail > à 10H :

Nombre d'alertes par e-mail en moyenne par semaine et par mois (réception d'un e-mail si au moins un jour de présence est > à 10H : 108,5 alertes pour un effectif actif de 1000 salariés soit 10,85%.

- Mensuels : sortie après 18H10 :

Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et par mois : 36 sorties pour un effectif actif de 414 salariés soit 8,70%.

- Mensuels : horaire hebdomadaire :

Nombres de salariés dont le temps décompté a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine et par mois : 10.25 pour un effectif actif de 414 salariés soit 2,48%.

- Mensuels : compteur cumulé :

Nombres de salariés en moyenne par semaine et par mois ayant un compteur bloqué à 15h : 5.25 sur un effectif actif de 414 salariés soit 1,27%.

- Etat des heures supplémentaires Avril 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur Avril : 9,56 (1 salarié)

Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2015 : 9,56

Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 389.37 (30 salariés)

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement Avril: 105,75 (9 salariés)

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 131,12 (12 salariés)

QUESTIONS CGT

Pas de question CGT ce mois-ci.

PROCHAINE REUNION : 19 MAI 2015