



THALES

**REPONSES AUX QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
MARDI 16 JUIN 2015**

QUESTIONS CFE-CGC

1. SWIT

Au tout début de la phase de migration, le salarié reçoit un e-mail dans lequel on peut lire :

IMPORTANT :

La migration du poste Windows XP vers le poste SWIT est **absolument nécessaire pour des raisons de Sécurité.**

Sans retour de votre part dans **un délai de 12 jours** à compter du premier message d'invitation, **vos accès internet sera désactivé.**

Pour le réactiver, vous devrez appeler le **3 28 39 63** (8h-12h/14h-17h) pour analyser les modalités de votre migration SWIT et la planifier.

Nous trouvons que ce message est trop « sec », un délai de 12 jours est beaucoup trop court, surtout en période de congés et contient une menace implicite qui nous déplaît fortement.

- **Les salariés ont-ils dorénavant l'interdiction de s'absenter 12 jours calendaires sous peine de voir leurs droits d'accès restreints ?**
- **Ne croyez-vous pas que le délai devrait être allongé à 1 mois minimum ?**
- **Enfin, d'autres solutions doivent exister (tél., assistante, Outlook, etc...) pour savoir pourquoi le salarié ne répond pas au mail avant d'en venir aux « menaces » surtout après un délai aussi court.**

Réponse :

Ce process Groupe a déjà été présenté: 2 mails de rappels sont envoyés durant les 12 jours. Par ailleurs, pour une absence congé et si l'utilisateur a bien notifié dans sa messagerie un message d'absence, l'équipe projet peut en tenir compte du fait du retour automatique du mail.

2. CONGE EXCEPTIONNEL POUR 33 ANS D'ANCIENNETE

L'annexe de l'[Accord Harmonisation Statut 2013](#) édicte que les salariés de TOSA présents avant le 12/06/1998 bénéficient d'une semaine de congé exceptionnel à 33 ans d'ancienneté. Ce congé est à prendre dans l'année qui suit la date à laquelle ils atteignent cette ancienneté.

Or, généralement, ce droit à congés n'est pas enregistré correctement dans e-congés, sa visibilité sur e-congés prenant un certain temps. Le délai constaté peut aller jusqu'à 3 ou 4 semaines.

Nous profitons de cette question pour vous alerter à nouveau sur le fait que dans le cas plus général, les mises à jour d'e-congés (JRTT en début d'année, CP au mois de juin,...) sont systématiquement très en retard par rapport à leur date d'effectivité. Cela engendre des tracasseries pour le Personnel : beaucoup d'actions (Appels téléphoniques, régularisations, interventions manuelles, etc...) ayant pour conséquence une perte de temps et d'efficacité non négligeable pour l'Entreprise (tant recherchée par notre Direction coté perfide ...Albion).

- **En conséquence, la CFE-CGC demande que les mises à jour informatiques des compteurs soient faites en temps réel et de prendre des mesures afin d'interdire des délais de 3 à 4 semaines après la date « normale ».**

Réponse :

L'outil PGI incrémente cette semaine de congé exceptionnel (5 jours) de façon automatique entre la 2^{ème} et la 3^{ème} mise à jour d'où le délai de 2 à 3 semaines. Ces congés apparaissent ensuite dans e-Admin.

3. POLITIQUE SALARIALE

Dans le cadre d'une meilleure transparence et une amélioration des relations sociales à TOSA,

- La CFE-CGC demande que la politique salariale de l'année soit dorénavant communiquée tous les ans aux DP lors de la réunion de juin comme cela se pratique dans d'autres entités du groupe (à TSA en particulier).

Réponse :

Le bilan politique salariale est réalisé dans l'instance adaptée à cet effet soit le comité d'entreprise.

4. STAGIAIRES ET JOUR DE SOLIDARITE

Légalement, les stagiaires n'ont pas à travailler le jour de solidarité

- Les stagiaires TOSA ont-ils été informés et sous quelle forme ?

Réponse :

Le lundi de Pentecôte étant un jour travaillé au sein de l'entreprise Thales Optronique, le stagiaire doit être présent dans l'entreprise d'accueil ce jour-là. Les RRH ont communiqué l'information dans les CODIRS et les stagiaires ont été informés par leurs managers.

5. REGLES D'AVANCEMENT DES BTS ET DUT NOUVELLEMENT EMBAUCHES

Nous avons été alertés par un salarié qui a constaté le non-respect des règles concernant l'embauche et l'avancement de DUT /BTS chez Thales.

Après discussion avec la RH, il s'avère que ce cas est loin d'être isolé. Des cas ont été identifiés par la DRH qui a dit avoir pris les mesures correctives les concernant ce qui est louable.

Cependant :

- Combien de cas ont été identifiés ?
- Pourquoi les OS (dans leur ensemble) n'ont pas été informés en amont (respect de bonnes relations sociales...) ?
- Pourquoi les cas identifiés n'ont pas été informés personnellement systématiquement de cette anomalie les concernant ni des mesures de rattrapage adoptées.
- De quelle nature sont les mesures correctives qui ont été prises ? Quelles sont les analyses de la cause du dysfonctionnement et les mesures curatives mises en place pour éviter la répétition dans l'avenir de ces non respects des règles ?

Pour un doctorat, la position d'embauche est-elle position 1 ou position 2, et après combien de temps de tenue correcte du poste... la qualification passe à 3A ?

Réponse :

6 régularisations ont été faites sur le mois d'avril 2015.

Les organisations syndicales ont été informées quand nous avons eu connaissance du sujet.

Les collaborateurs concernés ont été reçus par leur RRH ou par leur manager.

Les mesures correctives sont un changement de position avec une augmentation salariale.

Il n'existe pas à ce jour d'outil permettant l'identification systématique de ces changements de position. Dorénavant, une personne à la DRH est en charge de s'assurer que ces changements seront appliqués sur l'ensemble de l'entreprise.

Les personnes ayant un doctorat sont embauchées en position 2. Pour rappel, le passage en position 3A n'est ni automatique ni systématique.

QUESTIONS SUPPER

6. FORFAIT 206 : 210 JOURS (SUITE)

Rappel de la question n°8 des QDP de mai 2015

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 jours 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 rumeurs.

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.

La précision des indications apportées par la direction à notre question nous aurait comblés si elles visaient les salariés de TOSA et non les nouveaux entrants. Afin d'éviter d'éventuelles nouvelles erreurs, nous nous permettons de la reformuler d'une autre façon :

- SUPPER demande à la direction s'il est possible à TOSA qu'un salarié I/C passe du forfait 206 jours au forfait 210 jours sans son accord écrit.

Réponse :

Le passage d'un forfait 206 jours à un forfait 210 jours nécessite un avenant au contrat de travail et se fait avec l'accord du salarié. Par contre, les nouveaux embauchés 2015 rentrent directement au forfait 210 jours comme mentionné dans leur contrat de travail.

7. PROBLEMES D'HORLOGE SUR LES PNG

L'accord TOSA sur l'horaire variable stipule au chapitre 3 « Plages fixes et plages variables » que la plage variable du matin commence à 7h25. Les retards persistants de l'horloge des PNG contraignent une partie des salariés mensuels à commencer leur journée de travail avec 1 à plusieurs minutes de retard. Certains de ces salariés sont présents devant les PNG dès 7h15, voire avant, et pour eux l'incompréhension s'ajoute à l'exaspération. Ils ne peuvent comprendre qu'une telle situation puisse durer depuis si longtemps.

Pour se donner une idée, un retard de 1 minute tous les jours équivaut sur toute une année de travail à 3h26min pour un salarié à 206 jours et 3h30 min pour un salarié à 210 jours.

- SUPPER demande le recalage à 7h25min pour tous les salariés obligés de pointer en retard en raison d'un blocage des PNG.

Réponse :

La sécurité nous a confirmé qu'une intervention a bien eu lieu, que les PNG sont bien programmés à 07H20 et que l'horloge fonctionne correctement. TGS travaille actuellement sur le sujet afin d'automatiser la synchronisation de l'heure du réseau supportant les PNG.

Nous communiquerons dès que l'intervention sera finalisée.

8. JOURNEE DE SOLIDARITE FIXEE LE LUNDI DE PENTECOTE

Information tirée du site **www.service-public.fr** à propos de la taxe correspondant à la journée de solidarité :

« Pour les employeurs, cette journée se traduit par une contribution de 0,30 % sur les salaires (contribution solidarité autonomie), destinée à financer l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. »

- SUPPer demande quel est le montant de la contribution versée par TOSA au titre de la journée de solidarité 2015.

Réponse :

La contribution versée au titre de 2014 est de 264 670 euros. Celle de 2015 ne peut être connue avant la fin de l'année.

9. PARKING SURVEILLES § !!

Il nous est impossible de rentrer dans la société sans montrer patte blanche aux gardiens avant de pénétrer dans l'enceinte et donc au parking. Or, le mercredi 27 mai, des salariés ont trouvé de la publicité sur le pare-brise de leurs véhicules.

Il s'agit d'une publicité pour un spectacle sur un parking extérieur.

- Etant sous surveillance vidéo (clamé dans tous les coins de la société) pouvez-vous trouver l'origine de ce démarchage ?
- Si cela est dû à un ou plusieurs individus extérieur(s) à Thales comment la direction explique-t-elle cette intrusion sur le parking de l'entreprise ?

Réponse :

Non cela n'est pas possible.

Cela peut arriver qu'une personne extérieure accède au parking de l'entreprise et cela peut être également un salarié Thales.

10. APPRECIATION DES SALARIES

Dans le cadre des NAO 2015 nous vous demandons les notes attribuées aux salariés en fonction du Niveau de Responsabilité :

NR	Inadéquation	Construction	Adéquation	Maîtrise	Excellence
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

- Combien de personnes en adéquation dans le poste ont eu une augmentation inférieure à la moyenne ?
- Selon la direction, comment cela est-il perçu ?

Réponse :

Ce point est abordé dans l'instance du Comité d'entreprise lors du bilan politique salariale.

11. ATTRIBUTION DES PLACES DE PARKING « PRIVILEGE »

Sur le site d'Elancourt, un certain nombre de places de parking sont soumises à autorisation de la direction. Il s'agit entre autres du parking en sous-sol, du parking P1, du parking devant le bâtiment H, du parking devant le bâtiment A, du parking P2+ et du parking de covoiturage.

- Quels sont les critères d'attribution de ces différents parkings ?
- Les personnes avec un handicap ne devraient-elles pas être prioritaires ?
- En sont-elles informées par communication spontanée ?
- Quand est-ce que les attributions sont revues ?
- Quelles sont les répartitions en fonction des différentes catégories ?

Réponse :

Les places sont attribuées par le Directeur d'Etablissement sur proposition des responsables opérations des différents domaines et services, ou du service médical.

12. MARCHE RAFALE

Si nos demandes pour des ouvertures de négociations suite aux nouveaux marchés liés au Rafale sont restées vaines, il nous a été permis de constater que le service de restauration de la société a réalisé une animation sur le Qatar le jeudi 05 juin.

- Un certain nombre de salariés ont été choqués de voir sur écrans géants les portraits des chefs d'états et de hauts responsables français et qataris, croyant assister à une opération de propagande politique. Etait-ce sur une demande de la direction ?
- Thales nous montrera-t-il un jour son implication dans ces nouveaux contrats en dehors de l'application d'horaires spécifiques et de réaménagement de locaux pour y faire face ? Les opérations de « com' » ne valent pas un salaire.
- Les employés seront-ils toujours les seuls à faire des efforts ?

Dans son message en diffusion générale du 5 juin, la direction de la Communication invitait les salariés le 8 juin à un « Focus sur le Qatar **et les pays de même culture** » en citant des pays asiatiques comme la Chine, l'Inde, Hong Kong, la Malaisie et la Thaïlande.

- Plusieurs salariés sont venus nous faire part de leur surprise à cette allusion à des points communs entre les cultures des pays cités et s'interrogent sur les sources de la direction de la Communication.

Réponse :

Les directions du site ont demandé une animation au RIE sur le Qatar pour marquer ce succès. L'opération avait déjà été réalisée pour le contrat Egypte. La communication a peut-être été mal formulée.

13. INFORMATION FERMETURE SELF

Suite au mail de TOSACOMM du 3 juin 2015 sur les nouveaux espaces de restauration,

- Quels sont les moyens de restauration ouverts du 3 août au 21 août ?
- Buroplus et c'est tout ?

Réponse :

Du 3 au 21 août, les salariés pourront se restaurer à:

- **Restauration Alternative (RDC hall H)**
- **Buro +**
- **Restauration rapide à compter du 17 août (RDJ cantine)**
- **Une restauration supplémentaire sera mise en place pour les 24 et 25 août prochain**

14. SONDAGES EN LIGNE

- Quel est le % de personnes qui ont répondu au sondage Lean ?
- Quel est le % de personne qui ont répondu au sondage sur Aménagement d'un nouvel espace dédié au développement professionnel entre TAS et Tosa ?
- Quelle est la date d'arrêt de ces sondages ?

Réponse :

Au 15 juin, 87 salariés sur 450 sondés avaient répondu au questionnaire Lean. Ce questionnaire est ouvert jusqu'à fin juin.

173 réponses dont 101 sur TOSA. Ce sondage est clôturé.

QUESTIONS CGT

15. PRIME ET 13^e MOIS POUR LES APPRENTIS

Lors de nos questions en DP d'avril dernier concernant la prime de 350€ et allocation semestrielle des apprentis vous nous avez répondu négativement, vous retranchant derrière l'article L6222-27 du code du travail mais en omettant l'article L6222-23 du même code. Nous avons transmis votre réponse à l'inspection du travail et nous vous joignons ci-dessous sa réponse :

« En réunion des délégués du personnel du 14 avril 2015, le représentant de l'employeur a répondu aux questions DP n°5 et n°6 que la prime de 350e issue des NAO 2014 au titre de l'année 2015 et que la prime de 13^e mois ne s'appliquaient pas aux apprentis du fait, d'une part, qu'ils ne sont pas considérés comme effectifs actifs, et d'autre part, qu'ils ont une politique salariale propre :

- *Sur le premier point, les apprentis ne font effectivement pas parti du décompte des effectifs (article L.1111-3 du code du travail). Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise. (Néanmoins « ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles » (alinéa 2 du même article)).*
- *Sur le second point, la rémunération des apprentis est effectivement spécifique puisque le mode de calcul de leur rémunération, calculée sur la base d'un pourcentage lié au SMIC, dépend de leur âge, de leur progression dans le cycle de formation (article L.6222-27 du code du travail).*

Néanmoins, les éléments qui précèdent ne doivent pas faire obstacle au principe général de droit qui pose le principe d'égalité de traitement des apprentis avec les autres salariés de la société TOSA.

Aussi, les apprentis doivent bénéficier :

- o *Des primes et indemnités accordées à l'ensemble des salariés, donc celles issues des NAO notamment. Cela peut être le cas des primes de 13^e mois, de transport, de vacances...*
- o *Des primes liées à l'application d'un accord d'intéressement applicable à tous les salariés ;*
- o *Des primes versées à l'ensemble du personnel du fait de l'application d'une convention collective ou accord collectif (d'entreprise) ou même encore d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur (Cour de cassation, chambre sociale du 12 juillet 1999 notamment);*
- o *De la prise en charge par l'entreprise du transport domicile / travail.*

La garantie de ce principe d'égalité de traitement a été retranscrite pour les apprentis par les dispositions de l'article L .6222-23 du code du travail. L'employeur ne saurait avancer un mode de calcul de rémunération spécifique (pourcentage du SMIC), pour éluder l'application de la règle visée ci-dessus.

En conséquence, les apprentis sont légitimes à demander à la société TOSA le paiement de la prime de 13^e mois et la prime de 350e (en fonction des critères d'attribution de ces primes).

*Dans le cas contraire, ils pourraient mener une action en paiement de ces primes devant le conseil de prud'hommes (toutefois, faire attention à la prescription des salaires : **5 ans** si action en paiement introduite avant juin 2013 et **3 ans** si après juin 2013, nouvelles dispositions issues de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi).*

Je reste à votre disposition, le cas échéant, si l'entreprise ne souhaitait pas régulariser ces points, ce qui me paraîtrait surprenant du fait de son appartenance au groupe THALES... »

*Cécile MAREY-CHARNI
Inspectrice du travail*

- **Nous vous demandons quand appliquerez-vous les recommandations de l'inspection du travail ?**

Réponse :

La Société THALES Optronique S.A.S. a connaissance de l'article L. 6222-23 du code du travail qui dispose que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés ». Cet article précise aussi que cette règle s'applique « dans la mesure où celles-ci ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ». Parmi les règles spécifiques liées à la situation de jeunes travailleurs en formation, figure notamment un mode spécifique de rémunération prévu à l'article L. 6222-27 du code du travail, calculé sur la base d'un pourcentage lié au SMIC, dépendant de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

En complément de leur rémunération, et de manière plus favorable, les apprentis 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.

Cela étant rappelé, nous vous précisons que les apprentis bénéficient déjà au sein de THALES de la prime de 13e mois (demi-allocations annuelle).

Concernant l'attribution de la prime exceptionnelle de 350 euros, et comme précisé dans le mail de l'inspection du travail, celle-ci est fonction des critères d'attribution. Nos critères d'attribution précisent la condition d'appartenance aux effectifs actifs, ce qui n'est pas le cas des apprentis.

16. MAINTENIR SON EMPLOYABILITE AU SEIN DE THALES

Des salariés ayant suivi une formation linguistique ont reçu le mail suivant :

« Ainsi, à l'issue de votre formation en langues, nous vous proposons d'obtenir une certification de vos compétences linguistiques en milieu professionnel : le BULATS (Business Language Testing Service).

Cette certification internationale vous permettra d'une part d'attester de votre niveau et d'autre part de maintenir votre employabilité au sein du Groupe. »

- **Doit-on comprendre que sans cette certification les salariés ne maintiendraient pas leur employabilité ?**
- **L'expression « maintenir votre employabilité au sein du groupe » nous interpelle et nous vous demandons de l'expliquer ?**

Réponse :

Le terme employabilité est un terme générique qui ne fait que retranscrire l'obligation prévue à l'article L. 6321-2 du code du travail concernant l'obligation qu'à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi dans l'entreprise.

17. APPRENTIS

L'accord de génération du 23 juillet 2013 précise les actions fortes que Thales s'est engagé pour assurer un soutien concret à l'insertion professionnelle des jeunes y compris ceux qui n'ont pas ou peu d'expérience. En l'occurrence la reprise de l'ancienneté de la période de l'alternance précédent la période d'embauche

- **Nous demandons depuis 2013 combien d'apprentis ont été embauchés ?**
- **Leur contrat de travail CDI a-t-il pris en compte cette règle ? dans le cas contraire nous vous demandons de l'appliquer.**
- **Quand présenterez-vous en CE le suivi local de cet accord ?**

Réponse :

En 2013, 6 apprentis ont été embauchés (en CDD et en CDI)

En 2014, 3 apprentis ont été embauchés

En 2015, 3 apprentis ont été embauchés

La reprise d'ancienneté est systématiquement mentionnée dans le contrat de travail.

Le bilan Contrat de Génération 2014 et la première partie de 2015 seront présentés au CE du 23 juin prochain.

18. DEPLACEMENT IMPREVU ET FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Des salariés amenés à se déplacer en urgence peuvent être contraints de mettre leur enfant en garde durant cette absence imprévue. Ils supportent donc des frais qui ne sont pas pris en charge par Tosa.

- **Nous vous demandons la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés qui pourraient avoir recours à ces services pendant leur mission.**

Réponse :

Cette prise en charge n'est pas prévue. Les salariés qui ont des contraintes personnelles importantes peuvent se rapprocher de leur hiérarchie.

19. DEPART EN RETRAITE ET FEUILLE DE PAIE

La dernière fiche de paie d'un salarié partant en retraite indique le salaire brut, les congés restants et la prime en brut de départ en retraite.

Il manque pourtant un point important, c'est le net de la prime de départ en retraite.

- **Nous vous demandons de remettre à ces salariés un document précisant le montant net de cette prime afin qu'il puisse la déclarer en revenu exceptionnel.**

Réponse :

Aujourd'hui le service paie délivre une attestation précisant le montant net de la prime de départ à la retraite si le salarié en fait la demande. Au mois de septembre, une nouvelle procédure sera mise en place pour que cette attestation soit délivrée automatiquement au salarié en même temps que les documents de son solde de tout compte.

Si des salariés sont concernés et n'ont pas obtenu leurs attestations, ils peuvent envoyer un mail directement à Nadia Bourdon.

20. REGULARISATION DES OMISSIONS DE POINTAGE

Le guide des bonnes pratiques de l'utilisation de gestor a été écrit conjointement entre le service paie, la DRH et les partenaires sociaux. En cas d'anomalie de pointage le salarié doit envoyer un mail au service paie en mettant son responsable en copie. Ce fonctionnement est basé sur une confiance réciproque (salarié/manager).

- **Nous vous demandons quelle est la « bonne pratique » dans le cas où le manager n'est pas d'accord avec le salarié ayant demandé une régularisation de gestor?**
- **De quel moyen dispose le salarié pour prouver sa bonne foi ?**

Réponse :

La bonne pratique est de discuter avec son manager pour trouver une solution. Si le désaccord persiste, il appartient à la DRH de trancher.

QUESTIONS CFDT

21. VIE PRATIQUE

21.1 Restauration estivale, travaux et calendrier....

La note de la Direction ne donne pas une bonne visibilité des différentes possibilités de restauration durant la période du mois d'Aout.

- ***Pouvez-vous fournir un planning clair des fermetures, disponibilités et solutions alternatives ?***
- ***Nous vous demandons durant le temps des travaux, de fournir aux salariés un local disposant de fours à micro-ondes et de réfrigérateurs.***

Réponse :

Du 3 au 21 août, les salariés pourront se restaurer à:

- **Restauration Alternative (RDC hall H)**
- **Buro +**
- **Restauration rapide à compter du 17 août (RDJ cantine)**
- **Une restauration supplémentaire sera mise en place les 24 et 25 août prochain**

Cela n'est pas prévu.

21.2 Coûts disfonctionnements informatiques

- ***Devant la récurrence des disfonctionnement informatiques retardant ou bloquant le travail des salariés, nous vous demandons la mise en place d'un OS qui permettra de chiffrer le coût pour l'entreprise.***

Réponse :

Aucun OS spécifique n'est prévu.

21.3 Véhicules électriques ... Les salariés ont de la suite dans les idées

Un certain nombre de salariés nous font part de leur intérêt pour les véhicules électriques, mais avec le peu d'autonomie actuelle, se pose la question d'une possibilité d'une recharge en journée. Comme c'est notre rôle, nous vous transmettons la plus récente des questions qui nous a été adressée, faute de réponse du Service Immobilier :

- ***J'envisage l'achat d'une voiture électrique I3 et je voudrai savoir si, il sera possible d'utiliser les bornes électriques existantes pour recharger mon futur véhicule ?***
- ***Ce véhicule se recharge aussi en charge lente sur une prise de courant classique, serait-il possible d'utiliser une prise dans le parking***
- ***Ci-joint le lien de ce qui est fait à Vélizy, est-il prévu un jour de faire la même chose ?***
- http://intranet.peopleonline3.corp.thales/dts_velizy_le_bois/pub/index.cfm?id=551827
- ***Si non auprès de qui faut-il exprimer cette demande pour qu'elle soit prise en compte dans le cadre de l'amélioration de l'environnement ?***

Nous ajouterons cette question qui devient récurrente devant l'insistance du personnel :

- ***Quand allez-vous installer quelques bornes de recharges de véhicules électriques sur le parking du personnel ?***

Réponse :

Non, cela n'est pas prévu

Non, cela n'est pas prévu

La décision n'est pas prise sur le sujet pour le moment.

Il est possible de faire des suggestions auprès du service HSE.

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

21.4 Disfonctionnement lecteur de badge « tourniquet » d'accès TOSA en attente

Depuis plus d'une semaine, un des lecteurs de badge situés à l'extérieur des 2 tourniquets d'accès à TOSA à partir du P2, ne fonctionne plus. Ce qui fait qu'il n'y a plus qu'un seul tourniquet qui fonctionne en « entrée » :

- ***Quand la réparation sera-t-elle effectuée ?***

Réponse :

La réparation a été effectuée le 18 juin dernier.

22. ADMINISTRATIF

22.1 Service partagé paye et départ en retraite

L'accompagnement administratif de TGS pour les salariés partant en retraite ne semble pas être toujours satisfaisante ; les demandes sont bien souvent les mêmes :

- calcul exact des jours de CP acquis à la date officielle de départ en retraite (nécessaire pour avoir une date de départ réel selon que l'on se fait payer les CP ou non)
- montant net de la prime de départ en retraite (nécessaire pour les impôts)
- formulaire d'adhésion à HUMANIS « retraité » (pas forcément transmis)
- etc..

On nous a remonté également des difficultés (pour le moins) à obtenir un rendez-vous pour un jour de permanence à TOSA

- ***Ne pourrait-on pas enrichir la fiche « départ en retraite » dans l'Intranet en faisant une liste des « incontournables » avec des exemples de calcul.***
- ***Nous vous demandons de voir avec TGS afin que les départs en retraite soient correctement accompagnés par le Service Paye***

Réponse

Généralement les Gestionnaires de paie rencontrent les salariés avant leur départ pour présenter la simulation des indemnités versées le mois du départ. Un rendez-vous est pris à l'avance avec le salarié avant le jour de permanence.

Dès le mois de septembre, une procédure sera mise en place pour qu'une attestation de salaire avec le montant net de la prime de départ soit remise au salarié en même temps que les documents du solde de tout compte.

Tous les formulaires Humanis pour l'affiliation des retraités sont en ligne sur l'intranet du groupe.

23. SOCIAL

23.1 Prise en charge des frais personnels de trajet des salariés

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions mentionnées ci-dessous, tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- 1° la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
 - 2° ou l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.
- ***Dans le cadre d'une démarche globale et permanente d'amélioration des relations sociales au sein de l'entreprise ainsi que dans le cadre de l'amélioration de la Qualité de vie au travail (définie par accord Groupe) , TOSA est-elle prête à ouvrir des négociations sur ce sujet prévu par le code du travail ?***

Réponse

L'ouverture d'une telle négociation n'est pas prévue.

23.2 Travail en sous-sol

Depuis 2008, date du déménagement de l'entreprise, les conditions de travail de nombre de salariés se sont détériorées se retrouvant dans des locaux en sous-sol contrairement à ce que demande la directive DRT 90/11 du 28/06/1990 qui précise qu'il ne doit pas y avoir de dégradation des conditions de travail.

Depuis le projet « Jnov » et la noria de déménagements internes successifs, d'autres salariés se sont retrouvés dans le même cas.

Nous rappelons la définition officielle d'un local en sous-sol :

« Local dont le plancher est situé sous le niveau du sol environnant ».

A quelques jours de la semaine de la QVT, nous demandons une prise en compte réelle de cette situation pour l'ensemble des salariés concernés.

- ***Dans le cadre d'une démarche globale et permanente d'amélioration des relations sociales au sein de l'entreprise et de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (Définie par accord Groupe), Tosa est-elle enfin prête à ouvrir des négociations sur ce sujet ?***

Réponse

L'ouverture d'une telle négociation n'est pas prévue.

23.3 Congés payés reportés

Au 1^{er} juin 2015

- **Combien de jours de congés payés ont-ils été reportés ?**
- **Combien de personnes cela concerne-t-il ?**
- **Y-a-t-il eu des jours de CP « perdus » (non pris et non reportés) ?**

Réponse :

1 187 jours ont été reportés et cela concerne 215 salariés et 320 jours dont le report n'a pas encore été sollicité concernant 81 salariés.

24. SUIVI DES ACCORDS

24.1 Calcul intéressement et congés de pénibilité

Des salariés partis en retraite fin 2014, et ayant bénéficié de congés payés pour « Pénibilité » avant leur départ en retraite, ont eu la surprise (mauvaise) de constater en prenant connaissance du montant de leur intéressement pour 2014, que ces congés avaient été considérés comme des « absences » dans leur calcul de prime d'intéressement.

Or il est stipulé dans l'accord que les congés payés doivent être intégrés comme temps de présence dans ce calcul.

- **Pouvez-vous expliquer ce qui s'est passé pour ces salariés ?**
- **Nous vous demandons de faire rectifier cette erreur de calcul**

Réponse :

Dans cette situation, ce n'est pas l'absence pour congés payés qui est déduite de l'ETP pour le calcul de l'intéressement, mais l'absence à compter du premier jour d'entrée dans le dispositif « temps de compensation ».

L'accord d'intéressement applicable a TOSA précise que la durée de présence s'entend des périodes de travail effectif. Le congé « temps de compensation » n'impliquant pas de travail effectif, l'ETP est proratisé. Il n'y a donc pas eu d'erreur de calcul.

24.2 Temps de travail

Afin de pouvoir suivre les données sur le temps de travail réel des salariés, nous vous demandons :

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- **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)**
- **Nombre de personnes concernées**

Pour les Mensuels:

- **Etat des heures supplémentaires effectuées pour récupération pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des heures supplémentaires effectuées pour récupération : cumul annuel**
- **Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : cumul annuel**
- **« ADER »**
 - **Sorties après 18H10 : Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et pour le mois**
 - **Horaire hebdomadaire : Nombres de salariés dont le temps décompté a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine et pour le r mois**
 - **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine et pour le ayant un compteur bloqué à 15h**
- **« Ex-MIE »**
 - **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine et pour le ayant atteint ou dépassé les 10h**
 - **Sorties après 18H30 : Nombre de salariés sortant après 18H30 en moyenne par semaine et pour le mois**

Réponse :

Pour le personnel TOSA en MAI 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 : 110,24 alertes pour un effectif actif de 1007 salariés soit 10,95%.

- **Mensuels : sortie après 18H10 :**
Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et par mois : 28,8 sorties pour un effectif actif de 412 salariés soit 6,99%.

- **Mensuels : horaire hebdomadaire :**
Nombres de salariés dont le temps décompté a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine et par mois : 8,09 pour un effectif actif de 412 salariés soit 1,96%.

- **Mensuels : compteur cumulé :**
Nombres de salariés en moyenne par semaine et par mois ayant un compteur bloqué à 15h : 11,67 sur un effectif actif de 412 salariés soit 2,38%.

- **Etat des heures supplémentaires Mai 2015 :**

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur Mai : 65,87 (5 salariés)
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2015 : 75,43
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 402,29 (31 salariés)
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement mai : 151,4(9 salariés)
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 282,52 (12 salariés)

Pour le personnel ex MIE en MAI 2015 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 13,09

QUESTIONS CFTC

25. DIGIPOSTE

Si un salarié possède déjà un compte, peut t'il l'utiliser pour recevoir ces feuilles de paye en communiquant les références de ce compte ou doit il prendre celui proposer dans l'offre Thales?

Réponse :

Le salarié a le choix. S'il le veut, il peut utiliser son propre coffre-fort. Pour ce faire, lors du clic sur le lien « j'y vais » contenu dans le mail Digiposte, une fenêtre demande le TGI. En dessous du bouton « poursuivre » figure un lien « j'ai déjà un coffre ». Le salarié doit cliquer dessus et poursuivre la procédure.

26. M²

TOSA recherche des m² sur BURO+. A quelle date le personnel concerné par les déménagements sera-t-il prévenu ?

Réponse :

Le personnel sera informé le plus en amont possible une fois les contours du projet arrêtés et présentés en CHSCT et CE.

PROCHAINE REUNION : 9 juillet 2015