



THALES

**REPONSES AUX QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
JEUDI 9 JUILLET 2015**

QUESTIONS CFE-CGC

1. SWIT ET LES MOTS DE PASSE ...

De nombreux salariés expriment ouvertement leur mécontentement à propos des changements de mots de passe nécessaires suite au passage sur les postes SWIT.

Non seulement il y en a 4 à changer (Carte d'accès Oberthur, e-Dir, Outlook/Netmeeting, Windows) mais, de surcroît, l'application de la nouvelle règle (9 caractères, comportant au moins 1 majuscule, 1 minuscule, 1 caractère numérique, 1 caractère spécial) rend les mots de passe plus complexes et, de ce fait, plus difficiles à mémoriser. Cette règle ne s'applique d'ailleurs pas à la carte Oberthur pour les postes « nomades » pour lesquels le mot de passe doit être exactement de 8 caractères, pas un de plus, pas un de moins, sous peine de blocage de ladite carte. De plus, à tout moment, le poste SWIT réclame à nouveau l'inscription d'un mot de passe, et ce sous une dénomination différente de celle de la connexion initiale ! On ne sait alors plus quel mot de passe doit être fourni ! Avec, bien sûr, toujours la menace de voir son compte bloqué au bout de 3 tentatives ratées et d'être contraint de prendre rendez-vous au kiosque informatique....

Ceci incite bon nombre de personnes à noter par écrit leurs mots de passe, ce qui va totalement à l'encontre du but recherché, à savoir la sécurité (ceci est d'ailleurs à l'origine du récent bug informatique des serveurs THALES...)

- **Le mieux étant l'ennemi du bien ! n'y aurait-il pas une ou des solutions intermédiaire(s) qui, tout en respectant les impératifs de sécurité, seraient moins contraignantes pour les salariés ?**
- **La problématique des mots de passe n'étant pas nouvelle chez Thales, nous allons nous bientôt devoir passer ces questions sous le statut de « marronnier » ?**

Réponse :

Saisir plusieurs fois un mot de passe n'est bien évidemment pas une solution satisfaisante et la DSI du Groupe travaille à améliorer ce point. Une réflexion a été engagée sur la mise à disposition d'un « coffre-fort » permettant aux utilisateurs de gérer ses mots de passe. Nous fournirons des informations en fonction de l'évolution de ce projet. Par ailleurs, les efforts de ralliement à e-Dir se poursuivent.

2. JOUR DE PENTECÔTE ET CONGES DES MENSUELS

Une solution adoptée précédemment était de considérer que cette journée pouvait être prise par les mensuels sous crédit court de 7 heures et non forcément en crédit jours pour ne pas entamer le quota de 5 journées maximum de crédit annuel (1j par trimestre + 1jour « joker ») ni l'autorisation de cumul annuel. Il semble que cette année, la pratique ait été oubliée...

- **Nous demandons à la Direction d'informer le sous-traitant en charge de la paie que comme précédemment, le jour de pentecôte pourra être pris en crédit court de 7 heures et en conséquence n'amputera pas le quota annuel de 5 journées de crédit et aussi ne sera pas pris en compte dans l'autorisation de cumul annuel.**
- **La CFE-CGC demande également la régularisation automatique des cas en question.**

Réponse :

Nous confirmons que les salariés mensuels ont la possibilité de prendre du crédit d'heures en cas d'absence lors de la journée de solidarité. Cette journée n'entre pas dans le quota des 5 journées de crédit d'heures allouées pour l'année. Nous avons demandé à la paie de faire le nécessaire.

3. PRISE DE REPAS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les nouvelles formules de restauration qui vont bientôt être mises en place favoriseront par leur étendue, un peu plus que maintenant, la prise de repas sur le lieu de travail, ce qui est formellement interdit ne serait-ce que par le règlement intérieur. Notez bien que certains s'octroient la liberté de se faire livrer des plateaux repas en dépit de cette interdiction.

Dans un souci de simplification des règles, et considérant que la prise de repas sur le lieu de travail est maintenant un fait bien établi chez TOSA (vu le nombre de plateaux repas servis en salles de réunion), la CFE-CGC propose (mode humour : ON) BIEN ÉVIDEMMENT que la Direction, afin de ne pas créer de discrimination entre collaborateurs, autorise tous les collaborateurs à déjeuner ou bon leur semble, y compris à leur poste de travail (mode humour : OFF).

- **Plus sérieusement, nous demandons à la Direction de veiller encore plus particulièrement maintenant à ce que le Personnel, quelque-soit son niveau hiérarchique et son rôle, "sacrifie" à la pause déjeuner obligatoire dans notre entreprise (en effet, il ne nous semble pas que quiconque bénéficie d'un contrat en journée continue).**

Réponse :

Les nouvelles formules de restauration ne doivent pas conduire à inciter les salariés à prendre leur repas ailleurs qu'au restaurant d'entreprise. C'est la raison pour laquelle la formule « restauration rapide » qui sera bientôt mise en place ne pourra pas être à emporter et sera servie sur place. Seul le « Snack/Restauration alternative » permettra d'acheter des sandwiches et salades, comme c'est déjà le cas aujourd'hui. Nous rappelons qu'il est interdit de manger à son bureau.

4. FORFAIT 90% TEMPS CHOISI

Rappel (accord d'harmonisation de la durée et du temps de travail 2013) :

Ce forfait temps réduit permet à des I/C de bénéficier de 21 jours d'absence supplémentaires soit 90% de son temps de travail annuel.

Le positionnement des jours d'absence se fait chaque semestre sur proposition du salarié après approbation du responsable hiérarchique. Le calendrier du 2^{ème} semestre doit être confirmé par le salarié et validé par la hiérarchie au moins 1 mois avant le début de celui-ci.

Or l'outil utilisé (e-congés) n'autorise la validation des jours que si les 21 jours sont positionnés en une seule fois ce qui oblige le salarié à annuler et repositionner systématiquement les jours du 2ème semestre.

- **Ne peut-on pas faire en sorte que l'outil respecte au moins l'accord signé sur le sujet et soit un peu plus souple ?**

Réponse :

L'outil Groupe ne peut pas être modifié. Le salarié en temps choisi doit valider ses jours sur l'année, ce qui permet de satisfaire à la prévision du 1^{er} semestre. Avant fin juin, il est nécessaire d'annuler les jours du second semestre pour les repositionner.

5. VEHICULES ELECTRIQUES ... LES SALARIES ONT DE LA SUITE DANS LES IDEES ... ET LES DELEGUES AUSSI

Les salariés nous font de plus en plus fréquemment part de leur intérêt pour les véhicules électriques. Cependant, avec les contraintes de limitation d'autonomie actuelle, se pose la question de pouvoir réaliser

sur le lieu de travail une recharge partielle en journée. Comme c'est toujours notre rôle, et faute de réponse du Service Immobilier, nous réitérons les questions déjà posées :

Dans l'intérêt de l'image de l'entreprise :

- **La CFE-CGC demande à son tour que les salariés puissent utiliser les bornes électriques existantes pour recharger les véhicules électriques.**
- **La CFE-CGC demande à son tour que les salariés puissent disposer de prises dans le parking.**
- **La CFE-CGC demande à son tour que ce qui est fait à Vélizy depuis février 2015 soit mis en place à Élancourt. voir le lien suivant :**

http://intranet.peopleonline3.corp.thales/dts_velizy_le_bois/pub/index.cfm?id=551827

Réponse : La Direction de TOSA ne prévoit pas de réaliser ces installations.

6. PHOTOS, VIDEOS ?

On peut voir sur le site intranet THALES un appel à la réalisation de "selfies" :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/portal/#nid=680109> .

Jusqu'à preuve du contraire, il nous semblait qu'il était interdit à quiconque, Personnel ou visiteurs, de prendre des photos ou des vidéos dans les établissements du Groupe.

- **Qu'en est-il réellement ?**
- **Quand cette interdiction a-t' elle été levée ?**
- **Par quel canal, le Personnel de TOSA a-t' il été prévenu ?**

Réponse :

La situation n'a pas changé. La réalisation de photos sur le site nécessite une autorisation du bureau de sécurité.

QUESTIONS CFTC

7. BOURSE DE L'EMPLOI

Lorsqu'un salarié de Thales répond à une offre de TOSA et lorsque sa candidature n'est pas retenue, pourquoi n'est-il pas systématiquement informé ?

Réponse :

Le salarié qui répond sur la Bourse de l'emploi reçoit un mail automatique d'accusé réception de sa candidature lui précisant que sans réponse sous un délai de 6 semaines, il faut considérer que sa candidature n'est pas retenue. S'il ne reçoit pas de mail de réponse négative cela veut dire que sa candidature est toujours à l'étude.

Cependant tout salarié reçu en entretien reçoit une réponse personnalisée.

➤ **Règles applicables en matière de mobilité interne :**

- **Tout salarié qui dépose son cv sur une offre en ligne reçoit un accusé de réception de sa candidature sous 48H.**
- **Toute candidature interne doit être traitée dans les 15 jours suivant la date de dépôt du « cv » correspondant à un poste en ligne, soit par la mise en œuvre d'un processus de sélection, soit par une réponse négative. Nous ne recevons donc pas en entretien physique les candidats qui ne correspondent pas aux prérequis d'un poste.**
- **Si la candidature interne n'est pas retenue après entretiens (RH et opérationnel), une réponse négative doit être systématiquement transmise par le RH ayant participé au processus de sélection, en expliquant les raisons ayant motivé ce choix.**

8. LECTEUR DE BADGE

Le lecteur de badge au niveau des grilles à proximité du bâtiment H est resté en panne plusieurs semaines. Pourquoi la réparation a-t-elle été si longue ?

Réponse :

Ce lecteur étant sous la responsabilité de TSA, les délais d'intervention s'en sont trouvés un peu rallongés. Dès que nous avons eu l'information, nous nous sommes coordonnés avec TSA pour résoudre le problème.

9. BULLETIN DE PAIE

TOSA propose à ses salariés la dématérialisation du Bulletin de Paie. Cette dématérialisation n'est pas compatible avec tous les navigateurs. Pouvez-vous préciser pour quel navigateur ou à partir de quelle version elle est compatible ?

Réponse :

Digiposte est normalement compatible avec les principaux navigateurs comme : Google Chrome, Internet Explorer, SAFARI, Mozzarella etc... Si des problèmes de compatibilité sont rencontrés, cela peut être dû à la version du navigateur trop ancienne.

10. FONTAINE A EAU

De nouvelles fontaines à eau sont installées chez TOSA. Il est impossible de remplir un verre ou une petite bouteille sans mettre de l'eau partout ! Soit le distributeur n'a jamais testé ses machines, soit il cherche à refiler à TOSA des distributeurs que personne ne veut ! La Direction peut-elle faire changer ses fontaines ?

Réponse :

Il n'est pas prévu de changer les fontaines.

11. INFOBESITE

Le courrier électronique est devenu l'outil de travail et de communication dominant chez Thales : cela peut mettre les personnes en situation d'angoisse constante, d'inquiétude, de frustration parce qu'elles n'arrivent pas à suivre ce flot continu, qui, du coup, entraîne un sentiment d'impuissance et un fort stress.

En effet les outils électroniques accroissent les informations à traiter et imposent des temps de réponse toujours plus courts ...

Il faudrait prévoir, comme cela se pratique déjà dans d'autres sociétés, une journée sans mail par trimestre afin de privilégier les échanges humains.

Réponse :

Ce sujet a fait l'objet d'une conférence lors de la semaine QVT 2014. Nous avons conscience de la place que peuvent prendre les mails dans notre activité professionnelle et devons continuer à mener des actions sur le sujet. Une journée sans mail n'est cependant pas d'actualité.

12. ADMINISTRATIF

12.1 Départ en retraite ...Eh oui, les salariés n'en finissent pas de nous demander de l'aide...

Cela fait un moment que nous vous demandons de faire un « petit guide du départ en retraite ». Et nous n'avons toujours pas de réponse satisfaisante. En effet, une fois le dossier monté, déposé et validé par la CNAV, la date de départ en retraite connue, se posent encore un certain nombre de questions. Voici ci-dessous, un exemple parmi d'autres de questions qui nous sont soumises ; vous pourriez d'ailleurs vous en inspirer pour rédiger une partie du guide que nous vous réclamons. !

1 - Mutuelle

1.1 Demande d'adhésion :

-Comment procéder : en ligne, suivant le formulaire disponible sur intranet (est-il à jour ?), via DRH/TOSA ?

Réponse :

Il est conseillé de réaliser la demande d'adhésion auprès des gestionnaires paie pour qu'ils se chargent de l'affiliation. Les documents mis en ligne sont bien à jour. Pour toute demande d'information complémentaire, il est possible de joindre HUMANIS aux coordonnées suivantes :

Contacts à votre disposition :

Téléphone : *accueil dédié aux salariés THALES*

N° Cristal (appel non surtaxé) : **0 969 39 74 74**

De 8h00 à 18h00 du lundi au vendredi

Internet / e-mail :

- www.humanis.com
- contact-assure-gc@humanis.com (adresse e-mail dédiée Thales)
- contact-net@humanis.com : il s'agit de l'adresse propre à l'intranet assuré Humanis. Lorsque l'assuré se rend sur son compte personnel, il peut poster un message. C'est sur cette adresse qu'arrive la demande de l'assuré. L'email est ensuite retransféré à notre service relation clients pour réponse

-A quelle époque démarrer les démarches ?

Réponse :

Il est conseillé de réaliser cette demande entre 2 et 6 mois avant le départ en retraite.

1.2 TOSA participe pendant 5 ans à un allègement des cotisations

- Comment la demander, auprès de qui ?

Réponse :

La demande d'adhésion doit être réalisée auprès des gestionnaires paie qui se chargeront de l'affiliation.

2 - Médaille du travail 2015

La prime liée à cette médaille me sera versée en mai, après mon départ (1^{ier} avril 2016).

2.1 Me sera-t-il possible de la verser sur le PERCO ?

Réponse :

Oui.

2.2 Pourrais-je alors bénéficier de l'abondement prévu (150%) ou celui-ci ne me sera pas accordé car ne faisant plus parti du personnel?

Réponse :

Non, après le départ en retraite, il n'est plus possible de bénéficier de l'abondement.

A cette médaille était accordé une semaine de congés.

2.3 Est-ce toujours le cas cette année ?

Réponse :

Il n'y a pas de semaine accordée de droit à cette occasion. Le cas évoqué résultait peut-être de l'application d'une disposition concernant un Groupe fermé.

2.4 Si oui, cette semaine me sera-t-elle accordée avant mon départ?

Réponse :

Il n'y a pas de semaine accordée de droit à cette occasion. Le cas évoqué résultait peut-être de l'application d'une disposition concernant un Groupe fermé.

3 - Epargne salariale (Amundi)

3.1 Le compte reste-t-il ouvert après le départ en retraite ?

Réponse :

Oui, le compte reste ouvert car il est rattaché à la personne. Dès la date du départ en retraite, le salarié dispose librement de ses avoirs et a la possibilité de les conserver dans le dispositif ou d'en demander le versement.

3.2 A quel moment doit-on faire le choix, pour les fonds PERCO, entre le versement d'une rente ou le retrait du capital en tout ou partie. Auprès de qui faire la demande ?

Réponse :

Ce choix peut être réalisé au moment du départ en retraite, et à tout moment au cours de la retraite. Il faut en faire la demande auprès de l'organisme directement.

3.3 A-t-on un délai pour débloquer les fonds versés (hors PERCO) ?

Réponse :

Non, hors PERCO, les seules règles applicables sont celles relatives au délai d'immobilisation de 5 ans.

3.4 Les fonds versés sur fonds propres sont-ils soumis aux mêmes règles d'immobilisation de 5 ans que la participation par exemple ?

Réponse :

Oui.

4 - Prime de départ à la retraite

4.1 Quel en est le montant exact ?

Réponse :

Le montant est fonction de l'ancienneté, dans la limite de 8 mois de salaire (accord dispositions sociales THALES).

5 - Participation/Intéressement 2015

5.1 A quelle époque me seront-ils versés et sous quelle forme, directement sur Amundi ?

Réponse :

Ces sommes sont versées au même moment que pour les autres salariés (juin).

5.2 Pourrai-je bénéficier de l'abondement ?

Réponse :

Il n'y a pas d'abondement prévu pour la participation et l'intéressement.

6 - Actions Thales 2015

6.1 Y a-t-il un blocage (dans le temps) pour la revente des actions soumises à abondement ?

Réponse :

Les actions placées sur le PEG sont bloquées 5 ans, comme tout versement sur le PEG. Elles bénéficient des 9 cas de déblocages anticipés prévus par la loi :

- ✓ mariage,
 - ✓ naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,
 - ✓ divorce ou jugement de séparation ou dissolution d'un PACS si le salarié a la garde d'au moins un enfant mineur,
 - ✓ invalidité correspondant à une incapacité d'au moins 80 % (du salarié, de son conjoint ou d'un enfant),
 - ✓ décès (du salarié ou de son conjoint),
 - ✓ cessation du contrat de travail (fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement, départ ou mise à la retraite),
 - ✓ création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint,
 - ✓ acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
 - ✓ surendettement,
 - ✓ jugement de liquidation judiciaire ou de cession totale de l'entreprise.
- *Nous vous demandons instamment de mettre rapidement en place ce type de guide, et qu'il soit facilement accessible pour les salariés.*
- *Vous nous aviez parlé en réunion de Délégués du Personnel d'une procédure d'accompagnement au départ en retraite des salariés. Quand sera-t-elle en place ?*

Réponse :

TOSA met déjà à la disposition des salariés une formation départ à la retraite. Nous allons nous pencher sur l'élaboration d'un guide.

12.2 Temps partiel et décompte des jours de CP « autres »

Cette année une salariée à temps partiel (80%) a eu la désagréable surprise, lorsqu'elle a posé des jours de congés « **autres** », de se voir décompter un cinquième jour lorsqu'elle en avait posé 4. Or cette règle est applicable aux jours de Congés Payés Légaux, mais pas aux jours « autres » qui sont des jours « ouverts ». C'était d'ailleurs comme cela que ses congés lui était décomptés auparavant.

- ***La loi aurait-elle changé ?***

Réponse :

Cette règle n'a pas changé. Les congés autres ne sont effectivement pas décomptés comme les congés légaux. Si un dysfonctionnement a eu lieu, il convient de se rapprocher de son gestionnaire paie pour régularisation.

- ***Nous vous demandons d'intervenir auprès du service Paye à TGS afin que les règles soient respectées.***

Réponse :

Le service paie a été prévenu. Cette règle est normalement respectée. Si une anomalie est repérée, nous vous invitons à prendre contact avec le service paie pour régularisation.

12.3 Temps partiel et décompte des jours de RTT

Depuis de nombreuses années, le service Paye fournit aux salariés à temps partiel, et ce quel que soit leur statut, un décompte de leur jours de RTT indiquant leur nombre de jours RTT « salarié ». Ceci afin d'éviter tout litige ou quiproquo entre le salarié, son manager, et le service Paye. Or il semble que cette année, le service Paye se soit dispensé de cette fourniture. De nombreux salariés nous ont remonté le problème.

- ***Pourquoi ce document n'a-t-il pas été fourni ?***

Réponse :

Le document devait être actualisé par la DRH TOSA.

- ***Quand les salariés recevront-ils leur décompte ?***

Réponse :

Ce document actualisé sera transmis en juillet à la paie pour élaboration du décompte et remise aux salariés.

12.4 Rappel sur le samedi férié et congés payés légaux

Lorsqu'un samedi est un jour férié, et que le salarié pose des jours de **Congés Payés Légaux** avec une des conditions suivantes remplies, on doit lui re-créditer 1 jour de Congés « autre ».

- samedi férié encadré par 2 jours de CP Légaux
- samedi férié précédé par 2 jours de CP Légaux
- samedi férié suivi par 2 jours de CP Légaux

- ***Quand les salariés voient-ils ce jour de CP « autre » dans leur compteur ?***

Réponse :

Les salariés voient ce jour « autre » apparaître dès que le jour férié est passé, et non pas au moment de la pose des jours de congés.

12.5 Procédure GESTOR et gestion des échanges avec le « Service Partagé Paye » de TGS

Suite à des réunions de travail sur ce sujet »Marronniers » des réunions de DP, une procédure a été écrite par TGS et validée avec les Délégués du Personnel participant à ces réunions. Une information a bien été réalisée sous forme de préambule aux réponses aux questions de DP, mais il semble que le message ne soit pas totalement passé...

- ***Nous vous demandons de faire une information générale en indiquant l'existence de cette procédure, la mettant en lien, pour qu'on la trouve facilement, et en signalant qu'un certain nombre de mode de validation ont changé (omission de pointage, autorisation d'absence, ...)***

Réponse :

La procédure est disponible à l'ensemble des salariés sous l'intranet RH/Paie/bonnes pratiques d'utilisation Gestor.

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

13. SOCIAL

13.1 « Nouvel » accord Handicap et communication

Nous vous avons demandé de faire une communication auprès des salariés sur l'accord Handicap Groupe entré en vigueur cette année, en mentionnant les nouvelles dispositions. La réponse a été : **Non, l'accord est en ligne, les gens concernés peuvent le consulter.**

Or, une telle communication a été faite pour la mise en vigueur du nouvel accord Groupe sur le Télétravail.....Y aurait-il des accords plus importants que d'autres aux yeux de la Direction ?

- ***Nous redemandons avec insistance, qu'une communication détaillant les nouvelles dispositions de l'accord Handicap (conjointes, associations, ...etc.) soit effectuée auprès de tout le personnel.***

Réponse :

Une communication sera faite en septembre 2015, communication qui sera proposée au préalable à la commission handicap.

13.2 Apparition d'un nouvel outil de « Suivi du Temps de Travail »

Mercredi 1^{er} juillet, les Ingénieurs et Cadres ont eu la surprise de trouver dans leur messagerie un mail leur demandant d'aller valider dans un outil dont ils n'avaient jamais entendu parler leur temps de travail du mois de juin !!

Nombre de nos collègues nous ont contactés pour savoir de quoi il retournait. Or, si une présentation de cet outil a bien eu lieu au CE quelques jours avant, il n'a jamais été évoqué le fait qu'il était déjà en place. Cet outil est en principe facultatif, mais il semble que de toutes façons, le manager ait en visibilité un commentaire du type « cible forfait jour atteinte sous réserve de prise de congés » que le salarié ait validé ou non dans l'outil.

De plus nous ne voyons pas bien ce qu'il apporte de plus pour aider à planifier les congés, tout passant déjà par « mes absences ».

- ***Pourquoi le CE n'a-t-il pas été informé que l'outil était déjà en place ?***

Réponse :

Une information a été réalisée en CE du 18 juin 2015.

- **Pourquoi les salariés n'ont-ils pas été informés au préalable de la mise en place de cet « outil », la communication de la DRH étant arrivée certes, mais à posteriori ?**

Réponse :

L'automate paie est arrivé un peu plus tôt que prévu.

- **Au vu des réactions de nos collègues qui ne voient là qu' « un nième fichier de plus à remplir », ainsi qu'une entreprise de « flicage », et du fait de l'existence à TOSA de NGT, outil largement antérieur et plus utile, nous demandons la désactivation pour TOSA de cet « outil ».**

Réponse :

Ce nouvel outil permet à chacun :

- d'auto déclarer son temps de travail en jours, sur la base des informations pré-remplies, en validant ou signalant une anomalie ;
- de visualiser le détail de chaque mois et naviguer sur le détail d'une période de quelques mois précédant le mois en cours ;
- de voir en un coup d'œil la synthèse de ses déclarations de l'année ;
- de visualiser son décompte annuel sous la forme d'un calendrier.

Cela ne demande pas de travail supplémentaire, les informations sont déjà pré remplies il y a juste à les valider.

Cet outil doit permettre :

- d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre de jours travaillés dans l'année et ainsi pouvoir mieux planifier la pose des congés payés et jours de repos (ce que NGT ne permet pas) ;
- de savoir à tout moment l'écart entre le temps travaillé et la cible fixée par notre accord (206 ou 210 jours).

Il ne se substitue pas à l'outil NGT qui reste fonctionnel. L'outil NGT permet aux Ingénieurs et Cadres en forfait jours, d'avoir une évaluation de leur temps de travail sur la journée/semaine et permet de remonter les alertes des 10h.

14. SUIVI DES ACCORDS

14.1 Suivi du temps de travail

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

- **Les données complémentaires suivantes pour les mensuels « ex-MIE »:**
 - **Nombre de personnes ayant atteint ou dépassé les 10h de crédit**
 - **Nombre de personnes en dépassement d'horaires : sorties après 18h30 -**

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**

Pour le personnel ex TOSA en JUIN 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur JUIN : 12.23
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2015 : 87.66
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement JUIN : 63.16
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 345.68
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : 127.25
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : 40.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : 14.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : 23.25

Pour le personnel ex MIE en JUIN 2015 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 7
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 11

QUESTIONS SUPPER

Déclaration préliminaire :

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

Pour information sur le sujet :

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

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

Réponse :

La Direction s'attache à répondre de manière la plus précise aux élus délégués du personnel sur les questions posées.

15. SITE INTRANET SUPPER

Suite au procès gagné par SUPPer pour l'absence illégale de notre site www.supper.org sur l'intranet Groupe et afin de bénéficier des mêmes droits que les autres Organisations Syndicales, nous constatons qu'au lieu de rajouter notre site sur l'intranet, la Direction de Thales a opté pour la suppression des accès à tous les intranets des Organisations Syndicales dites représentatives, donnant ainsi le sentiment que la responsabilité en incomberait à l'action de SUPPer pour plus de justice dans le Groupe.

- Nous demandons le retour immédiat sur l'intranet Groupe des sites de toutes les Organisations Syndicales représentatives de Thales, plus l'ajout de celui de SUPPer, comme nous y autorise la décision de justice.

Réponse :

La décision prise par le Groupe sur ce sujet est conforme à la décision de justice.

16. PROBLEMES D'HORLOGES SUR LES PNG (SUITE)

Rappel de la question DP n°7 de juin :

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.

SUPPer remercie la Direction pour ces informations mais elles ne répondent en rien à la question posée qui porte sur le recalage de certains pointages.

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

Réponse :

Il n'y aura pas de recalage des pointages.

Par ailleurs, la Direction évoquant une intervention en vue, semble-t-il, de résoudre le problème des PNG,

- Nous vous demandons si cette intervention a bien eu lieu et quels en sont les résultats.

Réponse :

Cette intervention a eu lieu en mai. Depuis le 29/05/2015, les PNG sont programmés à 07h20 et l'horloge fonctionne correctement.

17. TEMPERATURES EXTREMES

Les derniers jours de juin et les premiers de juillet ont été marqués par de fortes chaleurs. La Direction a pris à cette occasion un certain nombre de mesures comme la mise à disposition de bouteilles d'eau. L'été ne fait que commencer et une telle situation pourrait se reproduire.

Pour mémoire, lorsque TOSA était arrivé sur le site de Guyancourt et que nous avons eu des périodes de chaleur comparables, la Direction de l'époque avait donné des consignes pour des temps de repos suivant les températures relevées.

- A part la distribution d'eau, quelle sont les consignes applicables à TOSA en fonction du niveau des températures dans les locaux ?

Réponse :

Nous vous rappelons ci-après le mail envoyé aux salariés.

« En cette période de forte chaleur annoncée, nous mettons à votre disposition mardi 30 juin et mercredi 1er juillet des bouteilles d'eau à la sortie du RIE entre 11.45 et 14.30.

Nous vous rappelons également que des distributeurs d'eau fraîche sont à votre disposition dans l'entreprise.

D'autre part, nous vous invitons à :

- ***adapter votre rythme de travail selon votre tolérance à la chaleur, en privilégiant, par exemple, d'arriver tôt le matin et ainsi pouvoir se libérer avant la chaleur de fin d'après-midi ;***
- ***reporter les tâches lourdes aux heures les plus fraîches de la journée ;***
- ***réduire ou différer les efforts physiques intenses ;***
- ***utiliser systématiquement les aides mécaniques à la manutention (diabes, chariots, appareils de levage, etc...) ».***

18. VENTE D' ACTIONS THALES

Nous avons pris connaissance sur le site www.boursorama.com de la vente les 21 et 22 mai 2015 d'un grand nombre d'action Thales par plusieurs de nos dirigeants (Pascale Sourisse, Marc Darmont, Jean-Pierre Forrestier et Gil Michielin). Le cours de l'action se situait autour de 57.3 € (maximum historique le 27 mai à 57.95 €), de sorte que le montant total de ces ventes s'élève à environ 5 millions d'€. Depuis, la tendance du cours de l'action Thales est à la baisse (53.6 € à l'heure où nous rédigeons cette question).

- Où est-ce que ces 4 dirigeants ont-ils puisé leur inspiration pour vendre autant d'actions Thales à un moment aussi opportun ?

Réponse :

Cette question n'appelle pas de réponse particulière.

19. ETHIQUE

Les salariés de Thales ont reçu fin juin à leur domicile un courrier du PDG de Thales, Mr Patrice CAINE, accompagné d'un livret sur l'Éthique de la société Thales. SUPPER considère que recevoir ce type de document en dehors du lieu de travail est inacceptable car c'est une intrusion dans la vie privée des salariés et vient perturber leur repos.

De plus, c'est un gâchis de papier supplémentaire car cette communication peut se faire d'une manière dématérialisée par messagerie. Enfin, la tournure de la lettre d'accompagnement a froissé bon nombre de salariés qui ne se sentent pas du tout concernés.

- Dans ces temps où on appelle les salariés à réduire les dépenses, pourquoi envoyer ce courrier par la poste au lieu de le distribuer par voie interne ?

Réponse :

C'est le choix de la Direction du Groupe sur la communication à adopter pour ce sujet.

- Pourquoi reparler de ce sujet qui a déjà été traité il y a plusieurs années, lors de la distribution du précédent fascicule ?

SUPPER rappelle que ce code d'éthique est applicable aux cadres et que la majorité des salariés n'est pas concernée. Ce sujet a déjà été débattu dans le passé et a débouché sur un certain nombre d'actions. S'il revient sur la table alors que la précédente édition n'a pas porté ces fruits, il y a fort à croire que cette nouvelle piqûre aura le même effet.

Réponse :

C'est le choix de la Direction du Groupe sur la communication à adopter pour ce sujet.

20. JOURNEE CONTINUE

Lorsque des plateaux repas sont distribués lors d'une réunion, il est logique de considérer qu'il s'agit d'une journée continue (pas de pause durant 6 heures consécutives).

- Quels sont les accords qui sont alors appliqués ?
- Quelles sont les compensations auxquelles ont droit les salariés ?

Réponse :

Il n'est pas envisageable déroger à la règle relative au temps de pause après 6 heures d'activité. Celle-ci doit être respectée.

21. SALON DU BOURGET ET EQUITE

A l'occasion du salon du Bourget où Thales tient un stand important avec une forte représentation de certains produits de TOSA, la Direction a décidé d'offrir 500 entrées aux 1400 salariés actifs de TOSA (message du 09/06/2015). Les principes retenus étaient « premier arrivé, premier servi » et « 2 places maximum par salarié ».

Pour SUPPer, ces principes génèrent certaines injustices puisque certains salariés intéressés se retrouvent exclus de ce dispositif. Nous demandons donc à la Direction de les revoir pour les prochaines éditions de ce salon, à moins qu'il n'y ait assez de places pour satisfaire toutes les demandes.

- limitation à 1 place par salarié pour en faire bénéficier le plus grand nombre
- priorité aux salariés n'ayant pas bénéficié de places lors des 2 éditions précédentes (préalablement au « premier arrivé, premier servi »)

Des salariés nous ont rapporté que la veille de la clôture du salon, des places non distribuées seraient sorties du chapeau.

- Comment cela se fait-il ?
- A-t-on donné la priorité aux salariés qui s'étaient manifestés à la première distribution afin de répartir plus justement les places disponibles ?

Réponse :

Les places ont été distribuées en 2 fois (vendredi et lundi) pour que le plus grand nombre soit concerné en fonction des présences sur le site : 250 places disponibles le 1^{er} jour et 250 le 2^{eme} jour.

250 places ont été distribuées le 1^{er} jour et nous avons demandé aux personnes présentes et non servies de revenir le 2^{ème} jour par souci d'équité. Le 2^{ème} jour, les 250 places ne sont pas toutes parties en raison d'un nombre plus faible de demandeurs. Les personnes qui se sont présentées à la DRH les jours suivants ont pu bénéficier des places restantes, à leur demande, et en respectant le quota des 2 places par personne.

22. NOUVELLE APPLICATION « MON TEMPS DE TRAVAIL »

Les ingénieurs et cadres de TOSA ont été informés par messagerie de l'arrivée d'un outil supplémentaire de suivi des jours de présence dans la société. Sachant qu'il y a déjà les outils nécessaires à cela comme le NGT (auto déclaratif), les FET et les PNG, SUPPer ne comprend pas l'intérêt que présente ce nouvel outil pour les I/C.

- Ce nouvel outil a-t-il été présenté aux CE et CHS-CT ?

Réponse :

Une information a été réalisée en CE du 18 juin 2015.

Lorsque l'on est en déplacement professionnel en permanence, ce nouveau tableau ne reflète que la présence physique dans la société. Tout déplacement professionnel apparaît comme « AU absence diverse/congé conventionnel ».

- Que faut-il comprendre sous le terme « Absence diverse » ?

Réponse :

Les « absences diverses » ne correspondent pas à des déplacements professionnels. Les déplacements professionnels sont considérés comme des jours travaillés. Le signe AU correspond à des absences pour congés autres ou récupérations.

23. MESSAGES CONCIERGERIE

Nous recevons des messages de la part de la conciergerie. Les images sont à télécharger à postériori. Mais comme des protections ont été apportées sur la gestion d'Outlook, les images n'arriveront jamais. Pourtant, cela fonctionnait bien à la mise en place

- Quand un dispositif correct sera mis en place, pour l'apparition correcte des messages de la conciergerie ?

Réponse :

La visualisation des images dépend de la façon dont l'émetteur rédige son mail. Nous allons rappeler aux prestataires les règles de diffusion permettant aux images d'être visualisées.

24. REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS

Le registre des accidents bénins est sous la responsabilité de l'employeur.

Le domaine de la santé mentale, constitue, comme tout autre "accident bénin", des signes avant-coureurs de risques psychosociaux. C'est la raison pour laquelle ces événements "minimes" mais suffisamment importants pour que les salariés s'adressent au service médical, doivent être enregistrés dans le registre des accidents bénins.

- **Nous demandons que les risques psychosociaux soient notés dans le registre des accidents bénins.**

Réponse :

Le registre des accidents bénins, est tenu sous la responsabilité de l'employeur, si l'établissement répond notamment aux conditions suivantes :

- **présence d'un médecin et/ou un pharmacien et/ou un infirmier diplômé d'Etat ;**
- **ou bien une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, détentrice d'un diplôme national de secourisme, complété par le diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail.**

De plus, le registre doit être rempli en cas d'accident. L'accident bénin, comme l'accident du travail, suppose l'existence d'un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement, à une date et dans des circonstances certaines. Seuls peuvent y être inscrits les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale.

Ensuite, il convient de rappeler que les infirmières et le médecin du travail sont soumis au secret médical. Or, le registre des accidents bénins doit comporter le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident ainsi que la nature et le siège des lésions. Par conséquent, en dehors de tout fait accidentel qui répondrait aux conditions d'un accident du travail soudain, le médecin et les infirmières ne peuvent pas demander à l'employeur de procéder à une inscription sur le registre sans demande du salarié ou sans son accord. Si toutefois une telle demande est exprimée de la part du salarié, l'inscription est réalisée.

25. DECLARATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Tout accident physique même bénin, toute réaction émotionnelle, tout malaise, choc psychologique faisant suite par exemple à un entretien avec la hiérarchie, à des pressions peuvent se transformer en « situation incontrôlable » et évoluer en dépression nerveuse. Dans un esprit de transparence, il est donc indispensable dans ces circonstances de faire une déclaration d'accident de travail. Un salarié qui se trouve dans cette situation doit être dirigé vers son médecin traitant afin d'avoir un arrêt d'accident du travail.

- **Lorsque le médecin du travail constate une situation nécessitant un arrêt de travail du salarié, nous vous demandons qu'une déclaration d'accident de travail soit systématiquement établie.**

Réponse :

L'accident bénin, comme l'accident du travail, suppose l'existence d'un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement au temps et au lieu de travail, à une date et dans des circonstances certaines. Par conséquent, si les circonstances de l'accident ne remplissent pas les conditions précitées, en dehors de tout fait accidentel soudain, le médecin et les infirmières ne peuvent pas demander à l'employeur de procéder à une déclaration d'accident du travail. Si toutefois une telle demande est exprimée de la part du salarié, la déclaration est réalisée.

Ce sujet sera évoqué lors de la prochaine commission QVT/RPS.

26. SUITE POUR LA QVT ET LA COMMISSION RPS

Afin que la commission QVT et la commission sur les Risques Psychosociaux aient tout leurs sens, les membres doivent pouvoir analyser le cahier des risques bénins pour en tirer des hypothèses. Ceux-ci pouvant être créés par des problèmes d'organisation du travail à l'origine de ces souffrances.

- Nous demandons pour chaque réunion RPS la présentation du registre des accidents bénins, car il revient aux représentants du personnel du CHSCT de dire si ces « signes avant-coureurs » révèlent des problèmes d'organisation.

Réponse :

Le registre des accidents bénins est tenu à la disposition des membres du CHSCT. Ces sujets seront abordés lors de la prochaine commission QVT/RPS.

27. CANICULE ET FORTES CHALEURS

Suite aux conseils du Service de Santé au Travail, diffusés à l'ensemble des salariés, recommandant en cas de fortes chaleurs des vêtements amples, légers et de couleurs claires, un salarié est venu travailler vêtu d'un bermuda de ville.

De très nombreuses remarques lui ont été faites sur sa tenue vestimentaire, invoquant une hypothétique interdiction, se référant au règlement intérieur, ou rappelant la « jurisprudence SAGEM » (l'affaire du licenciement suite au port d'un bermuda) ...

Sur ce sujet, la CGT n'a pas relevé d'interdiction dans le règlement intérieur, ni de corrélation suffisante avec la « jurisprudence SAGEM ».

- La Direction peut-elle :
 - Confirmer les recommandations du Service de Santé au Travail,
 - Et de ce fait, rappeler qu'il n'y a pas d'interdiction au port du bermuda et/ou autres tenues légères (mais correctes) en cas de fortes chaleurs.

Réponse :

La Direction confirme les recommandations du SST et autorise les tenues légères et correctes lors de forte chaleur.

28. ENQUETE LEAN

L'enquête LEAN a été prolongée jusqu'au 30 juin. Au dernier pointage il n'y avait que 66 réponses sur 450 salariés concernés.

- **Nous vous demandons combien de salariés ont participé à cette enquête ?**

Réponse :

106 salariés ont répondu au questionnaire.

PROCHAINE REUNION : 17 septembre 2015