

The logo for Thales, consisting of the word "THALES" in a bold, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a dot above it.

# THALES

A thick vertical black bar on the left side of the page.

**REPONSES AUX QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
JEUDI 17 SEPTEMBRE 2015**

## QUESTIONS CFTC

### 1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

L'article L3261-2 du code du travail précise que « l'employeur prend en charge, ... le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. »

Pour Elancourt, comme il n'y a pas de vélib, comment la Direction envisage-t-elle de prendre en charge les frais de vélos ?

**Réponse :**

**L'article L. 3261-2 du code du travail dispose en effet que :**

**« L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos ».**

**Il n'est pas prévu aujourd'hui de prendre en charge des frais de vélo en dehors du cadre de la législation.**

### 2. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Au 1er septembre, les salariés déjeunant au Restaurant Inter Entreprise ont eu la désagréable surprise de constater une augmentation de leur prix de repas de l'ordre de 25%. Après analyse et parmi de nombreux exemples :

- Qu'est-ce qui justifie le doublement du prix de certains féculents comme le riz par exemple ?
- Qu'est-ce qui justifie que le fromage blanc soit 50% plus cher que dans le commerce ?

**Réponse :**

**Le cahier des charges a reconduit la largeur d'offres avec :**

- **intégration du prix en grammage pour le salade bar et dessert bar ;**
- **introduction d'un prix moyen pour les légumes et féculents :**
  - o **Cette décision de mettre en place un prix unique des légumes était guidée par les objectifs suivants : permettre un accès aux légumes à tarif plus intéressant, fluidifier le passage en caisse, tout en évitant les erreurs et incompréhensions sur la facturation des produits.**
  - o **Ce prix a été déterminé par rapport au prix moyen payé par les salariés sur la période de juin et qui était de 0,674 € par couvert. Le prix de 0,61 € mis en place au 1<sup>er</sup> septembre est le fruit d'une négociation entre les membres de la commission et SCORE ;**

**Des membres de la commission restaurant représentant les organisations syndicales des 3 Sociétés du site ont participé au groupe de travail sur le nouveau cahier des charges.**

**Pour le self, les tarifs ont été maintenus sauf pour 21 produits vendus à perte et qui ont été réajustés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.**

### 3. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Les services ont diminué, les pizzas et certains condiments ont disparu. Est-ce pour compenser la hausse des prix ?

**Réponse :**

**Il a été demandé à Score de remettre rapidement certains condiments qui avaient été retirés. Certains condiments n'ont pas disparu mais ont juste changé de place et se trouvent maintenant à la rôtisserie ou au frais au niveau du salade bar. Concernant les pizzas, nous sommes dans l'attente d'un nouveau four.**

### 4. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Est-ce que les couleurs au sol pour les zones de passage et de restauration ont une signification ?

**Réponse :**

**Oui. La couleur grise correspond à la zone de passage et la couleur plus claire correspond à la zone de restauration.**

### 5. RESTAURANT D'ENTREPRISE

Pourquoi l'atténuation du bruit n'a-t-elle pas été prévue dans les travaux réalisés ?

**Réponse :**

**Des arbitrages ont dû être réalisés dans le cadre de la colocation. Ces travaux n'ont pas pu se faire cette année et cela a été communiqué aux membres de la commission restaurant.**

### 6. CARTOUCHES D'ENCRE

Est-ce que la société qui a en charge la récupération des cartouches d'encre des imprimantes fait travailler des salariés en situation de handicap ?

**Réponse :**

**L'entreprise CONIBI a en charge la collecte des cartouches d'encre. Elle travaille pour le tri des consommables collectés avec Maine Ateliers, une Entreprise Adaptée de Mayenne. Entreprise Adaptée signifie qu'elle emploie au moins 80% de salariés en situation de handicap.**

### 7. PENIBILITE

Lorsqu'un salarié est en repos suite à la pénibilité définie dans les accords TOSA, son temps de repos génère-t-il des droits à congés ?

**Réponse :**

**Non, le contrat de travail est suspendu.**

### 8. RESTAURANT INTER-ENTREPRISES : FORMULES PAS MAGIQUES

Dans le courant du mois d'août, nous avons constaté et signalé à SCORE que, dans les 2 nouveaux espaces de restauration, le prix au détail pouvait être inférieur au prix de la formule correspondante. Un des hauts responsables de SCORE nous a affirmé que la consigne avait été passée aux caisses pour compter au client le prix le moins cher des 2 et que le logiciel le ferait automatiquement à partir de septembre. Nous avons malgré tout constaté qu'il n'en est toujours rien. Comptant sur la bonne volonté affichée du prestataire SCORE :

- **La CFE-CGC demande que cette anomalie soit rectifiée au plus vite.**
- **En attendant, la CFE-CGC engage les salariés à bien vérifier le montant de leur achat et à faire appliquer cette consigne (au 8 septembre, cette consigne était toujours inconnue du personnel de SCORE et pas implémentée dans les caisses).**

**Réponse :**

**Nous avons fait remonter cela auprès de SCORE qui s'est effectivement engagé à appliquer le moins cher. La commission restaurant du lundi 21 septembre sera l'occasion de rappeler à SCORE son engagement sur ce point.**

### 9. RESTAURANT INTER-ENTREPRISES (RIE)

Dans le courant du mois d'août, nous avons constaté et signalé à SCORE que, au restaurant dit "alternatif", il n'y avait pas d'eau potable ordinaire mise à disposition gratuitement pour les salariés. La première réponse donnée a été : "Cela n'est pas prévu au cahier des charges". Il nous semble à nous CFE-CGC que c'est prévu dans la loi qui, il nous semble aussi prévaut sur un cahier des charge fusse-t-il entre TOSA et SCORE !

Après discussion, la personne responsable que nous avons devant nous nous a répondu qu'elle "allait voir ce qu'elle pouvait faire", l'idéal étant de mettre une fontaine à eau comme dans les autres lieux de restauration du site. Nous lui avons alors demandé de se mettre rapidement en conformité avec la loi. Il n'en est toujours rien à ce jour.

**"Code du travail Article 4228-22 Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)**

*Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, met à leur disposition un local de restauration. Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats."*

- **La CFE-CGC exige que la loi soit respectée immédiatement.**

**Réponse :**

**Deux fontaines à eau sont disponibles à la restauration alternative, au niveau des espaces café.**

## 10. INTERIMS DE TOUT POIL

Il est demandé à un certain nombre de salariés de désigner et faire connaître le nom de leur remplaçant pendant les congés. Or, à part pour quelques directeurs issus de la "vieille école", aucune note ne définit les "remplaçants" faisant office de Chef d'Établissement, de Directeur de l'Entreprise ou de DRH pendant la durée des congés.

- **La CFE-CGC demande à ce que ces notes soient obligatoirement diffusées lors des congés des principaux responsables de l'entreprise.** (Il semblerait d'ailleurs que ce soit implicitement une exigence ISO9001 qui stipule que tous les collaborateurs doivent pouvoir connaître à tout moment l'organisation au sens large de l'Entreprise).

**Réponse :**

**Nous prenons la remarque afin de s'assurer d'une plus grande diffusion la prochaine fois.**

## 11. JOURS DE PENTECOTE ET CONGES DES MENSUELS (2)

En reprise de notre question du mois de juillet concernant la prise de crédit court de 7 heures, pour le jour de solidarité (pentecôte en 2015) :

La Direction nous avait répondu :

**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.**

Cependant à ce jour le compteur de temps cumulé des personnels concernés n'est toujours pas remis à jour. Considérant la nécessité d'avoir un compteur aussi proche de la réalité que possible (afin d'éviter les risques de régularisations compliquées) :

- **La CFE-CGC demande que la régularisation des compteurs demandée par la Direction en juillet soit effective au plus vite,**
- **Afin de ne pas avoir à reposer la question ultérieurement, nous suggérons à la Direction de rappeler à notre sous-traitant paie que cette journée n'entre pas dans le quota des 5 jours annuels de crédit d'heures, comme confirmé.**

**Réponse :**

**Tous les compteurs ont été remis à jour. Si nécessaire, nous invitons les salariés à prendre contact avec leur gestionnaire paie.**

## 12. PRISE DE REPAS SUR LE LIEU DE TRAVAIL (2)

Comme précisé dans la réponse de la Direction à notre question du mois de juillet dernier, la prise de repas sur son lieu de travail est interdite par le règlement intérieur de TOSA. Nous confirmons que la loi le stipule aussi :

**"Code du travail, Article R4228-19** *Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)*

*Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail."*

Pour éviter tout écart de conduite malencontreux et du travail dissimulé (non-respect de la durée de la pause de la mi-journée) :

- **La CFE- CGC demande à la Direction d'afficher un rappel dans ce sens et qui soit visible par les convives dans les 2 parties restauration rapide (SNACK et restauration alternative) du restaurant d'entreprise.**

Réponse :

*Réponse 3 des DP de juillet 2015*

**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.**

### **13. REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

- **La CFE-CGC souhaite que la Direction lui communique un bilan du nombre de salariés ayant effectué la démarche du DIF vers le compte de formation et cela par catégorie socio-professionnelle.**

Réponse :

**Le Compte de Formation Professionnel est à la main du collaborateur. L'entreprise n'a pas de visibilité.**

### **14. RESTAURANT D'ENTREPRISE II**

Malgré de multiples réunions de la commission RIE avec SCORE, réunions au cours desquels SCORE affiche un air d'innocence devenu suspect, le Personnel constate une dégradation importante du service qui l'exaspère fortement. (De plus en plus de personnes envisagent même sérieusement un boycott du RIE) Liste non-exhaustive :

- Prix en forte augmentation (par exemple les légumes : 30% d'augmentation sur les légumes bon marché ; Desserts bon marché : bien que le prix ait baissé de 28%, la quantité a été divisée par 2, du coup, ils sont 44% trop cher. Certains d'entre-eux ne sont plus disponibles qu'au bar à dessert ce qui augmente fortement leur coût),
- Offre de plats à petit prix en nette diminution. Les entrées faible coût ne représentent plus que 25% de l'offre et sont "disposées en petite quantité en fin de chaîne derrière des assiettes de foie gras (le 9 sept par ex, seulement 2 entrées bon marché : carottes et fenouil),
- Absence ou disposition illogiques des condiments et épices mis à disposition avec parcimonie (ex Ketchup absent pendant 1 semaine entière), épice et condiments frais en début de chaîne alors qu'à cet endroit-là les convives n'ont pas encore choisi leur plat,
- Desserts lactés et yaourts en faible quantité,
- Prix des fromages illisibles (certains ne sont d'ailleurs pas dans la liste ce qui laisse toute latitude en caisse pour compter n'importe lequel),
- Etc...
- **La CFE-CGC demande à la Direction d'agir fermement auprès de SCORE pour rétablir une situation de plus en plus catastrophique.**

Réponse :

Ces remarques sont traitées et ont été remontées à SCORE. La Direction a convié la Commission restaurant à une réunion extraordinaire le 21 septembre pour traitement et suivi de ces questions et remarques. Nous communiquerons à l'issue de cette commission vers les salariés.

Pour rappel :

Le cahier des charges a reconduit la largeur d'offres avec :

- intégration du prix en grammage pour le salade bar et dessert bar ;
- introduction d'un prix moyen pour les légumes et féculents :
  - o Cette décision de mettre en place un prix unique des légumes était guidée par les objectifs suivants : permettre un accès aux légumes à tarif plus intéressant, fluidifier le passage en caisse, tout en évitant les erreurs et incompréhension sur la facturation des produits.
  - o Ce prix a été déterminé par rapport au prix moyen payé par les salariés sur la période de juin et qui était de 0,674 € par couvert. Le prix de 0,61 € mis en place au 1<sup>er</sup> septembre est le fruit d'une négociation entre les membres de la commission et SCORE ;

Des membres de la commission restaurant représentant les organisations syndicales des 3 Sociétés du site ont participé au groupe de travail sur le nouveau cahier des charges.

Pour le self, les tarifs ont été maintenus sauf pour 21 produits vendus à perte et qui ont été réajustés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## 15. OFFRE DISTRIPLUS

Contrairement à l'offre AUTOBAR et en contradiction avec les recommandations de la semaine de la QVT, il n'y a aucun produit basses calories dans les distributeurs.

- **La CFE-CGC demande que des produits basses calories soient proposés.**

Réponse :

Cette question a été adressée au prestataire.

## 16. POLITIQUE VOYAGE

Cette nouvelle politique semble mettre à mal la QVT qui défrayait tant la chronique il y a trois mois. Quelques exemples parmi bien d'autres, de propositions faites par l'outil TRAVELDOO :

- Pour Paris-Bordeaux, l'outil propose de passer via Lyon. Durée nominale du voyage=4h,
- Pour Paris-Brest il propose une solution par Bordeaux !!! avec Air France +Chalair. Durée nominale du voyage = 5h,
- Pour Paris-Nice, l'outil propose de passer par Lyon ou Genève,
- Pour Paris-Washington, on passe par Dublin (Aer Lingus) et on arrive au Baltimore-Washington International Airport qui se trouve à plus d'une heure du centre-ville.

Pour les vols nationaux et intra-européens, ces propositions correspondent à des horaires creux et impraticables pour des voyages d'affaires. On peut donc imaginer que beaucoup devront partir la veille et

prendre une nuit d'hôtel sur place. De plus, dans certains cas, les compagnies proposées ne desservent la destination qu'une seule fois par jour. Au moindre imprévu (prolongation de réunion, retard de vols, correspondance manquée), le collaborateur sera cloué sur place, sauf à prendre un billet plein tarif. Où sont les économies ?

Plus grave encore : on fait payer aux familles et à la vie privée une recherche frénétique d'économies.

La « Convention sur les déplacements des salariés de la Société Thomson-CSF » datée du 5 septembre 1989 est toujours en vigueur à ce jour ! Il s'agit du plus ancien accord d'entreprise en vigueur chez Thales-France.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de revenir à la politique voyage précédente.**
- **Quel plan d'action le Groupe compte-t-il mettre en place pour réajuster ces directives ?**

**Réponse :**

**Il y a peut-être eu des dysfonctionnements exceptionnels. De notre côté, nous avons réalisé différentes simulations pour vérification et il nous est bien proposé des vols directs. Par contre, les prix évoluent tous les jours (lié aux Compagnies).**

**Pour élargir les recherches, il est conseillé de ne pas préciser d'horaire.**

**En cas de problème, contacter le Helpdesk 3915 ou Mme Marie-Isabelle Boudin, Traveller Manager de TOSA (3 96 79 41).**

## **17. RESTAURANT D'ENTREPRISE III**

Il est dommage que l'insonorisation et la climatisation de la grande salle de la cantine n'aient pas été réalisées lors des récents travaux.

- **Ces travaux sont-ils prévus prochainement ?**

**Réponse :**

**Ces travaux complémentaires ne sont pas encore prévus. Nous sommes en train d'étudier le sujet et de regarder les améliorations temporaires réalisables à court termes.**

Malgré toutes les demandes réitérées de la CFE-CGC lors de chaque commission RIE, la propreté des plateaux reste médiocre. Celle des couverts et des verres catastrophique (reste de nourriture collés sur ces ustensiles qui devraient être hygiéniquement irréprochables).

- **Quel remède sera-t'il apporté et dans quel délai ?**
- **N'aurait-il pas mieux valu investir dans une nouvelle machine à laver ?**

**Réponse :**

**Nous en avons fait part à la Société SCORE.**

## **18. RENOVATION OU RECONSTRUCTION**

Selon des rumeurs récurrentes, la vétusté du site d'Élancourt rendrait nécessaire sa mise aux normes. Mais cette opération aurait un coût prohibitif comparé à celui de la construction d'un nouveau centre. Ce serait, paraît-il, la raison pour laquelle on n'aurait pas terminé correctement les travaux de rénovation du restaurant.

La rumeur fait même état d'un prochain (à une échéance de 2 à 4 ans) déménagement complet des entreprises THALES du site. Ce qui justifierait la réticence du siège du Groupe à autoriser TOSA à louer des surfaces supplémentaires pourtant indispensables dans le contexte actuel.



- **La Direction pourrait-elle nous en dire un peu plus ?**

**Réponse :**

**Aucun projet de ce type n'est prévu. Nous nous attachons aujourd'hui à accompagner la croissance de TOSA en agrandissant nos surfaces (prise à bail de Buro+2 au 1<sup>er</sup> septembre 2015) et en réaménageant nos locaux. Ces différents projets ont été présentés en CHSCT et au CE.**

## **19. PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE**

Ce pacte, à l'initiative du Gouvernement, entre peu à peu en vigueur et va avoir des conséquences non négligeables sur le fonctionnement et la vie des entreprises.

- **La Direction peut-elle nous donner des informations sur les répercussions salariales de ce pacte ?**

**Réponse :**

**Sur la thématique de l'emploi, TOSA s'est engagé depuis plusieurs années auprès de ses partenaires sociaux au niveau de l'entreprise dans le cadre des négociations sur le temps de travail fin 2012.**

**Un plan de recrutement ambitieux a ainsi pu être mené à bien.**

**A titre de rappel, recrutement sur 2 ans :**

- **196 en 2014**
- **150 en 2015**

**Aujourd'hui, notre plan de recrutement comprend 87 postes à pourvoir au 16 septembre 2015.**

**Concernant la thématique salariale, ce sujet sera abordé au moment des NAO.**

## QUESTIONS CGT

### 20. FORFAIT NAVIGO TOUTES ZONES A 70€

Le STIF à compter du 1<sup>er</sup> septembre met en place un forfait Navigo toutes zones à 70€ par mois.

- **Au vu des économies que Tosa va pouvoir dégager de cette baisse de tarif, nous vous demandons l'ouverture d'une négociation :**
- **pour envisager une prise en charge à 100% de ce forfait pour tous les salariés titulaire d'un titre de transport.**
- **pour envisager également une prise en charge équivalente pour tous les salariés contraints de prendre leur véhicule.**

**Réponse :**

**L'ouverture d'une négociation spécifique à ce sujet n'est pas prévue.**

### 21. PRIME D'INCOMODITE

Suite à la revendication d'une prime d'incommodité initiée par la CGT Tosa vous avez annoncé la mise en place d'une prime pour les salariés portant une tenue avec cagoule.

- **Quelles sont les modalités de cette prime ?**
- **Nous vous demandons de prévoir le versement de cette prime à tous les salariés concernés avec effet rétroactif au 1er janvier 2015.**

**Réponse :**

**Un travail a été réalisé afin d'étudier comment reconnaître certaines incommodités dans des conditions comparables avec celles des autres Sociétés du Groupe. Cette étude est en cours de finalisation et sera présentée rapidement aux partenaires sociaux.**

**Il n'est pas prévu que cette mesure soit appliquée de manière rétroactive.**

### 22. DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

A la demande de sa hiérarchie, pour satisfaire des besoins client contractuels relatifs au taux de disponibilité du matériel (DAMOCLES, AMADEOS, ...), un salarié mensuel s'est vu contraint de voyager un jour férié (14 juillet) afin d'être présent sur base le mercredi matin dès 8h00.

Le repos compensateur auquel à droit le salarié n'a pas été validé.

Le salarié n'a trouvé d'interlocuteur qu'auprès de TGS qui a répondu qu'il n'était pas au travail mais en « voyage » (nuance sémantique qui commence à agacer sérieusement le personnel)

Ce scénario se représente fréquemment y compris pour les dimanches.

- **Nous demandons à la Direction de TOSA :**
- **d'appliquer les règles relatives aux déplacements (Convention sur les Déplacements de 1989 consultable sur <http://coord.cgthales.fr/convention-deplacement-thomson-csf/>)**
- **de les faire appliquer à TGS**

- de mettre en place à « TOSA intra-muros » un système efficace de réponses aux salariés pour paliers aux disfonctionnement récurrents de TGS
- Si celles-ci deviennent non applicables, et pour teinter d'absurdité notre demande, nous vous demandons d'informer le personnel que les déplacements professionnels ne peuvent être réalisés qu'entre le lundi 8h et le vendredi 16h, ce qui laisse au personnel pour les moyennes distances, trois jours pleins dans la semaine pour aller faire leur job ! C'est le client qui va être content ...

**Réponse :**

**Les dispositions de la convention sur les déplacements ont été correctement appliquées.**

## **23. RESTAURANT D'ENTREPRISE**

Après la réouverture du restaurant d'entreprise suite à des travaux de « fond ? » Un grand nombre de salariés ont constatés que les prix avaient plus que doublés et les portions diminuées.

- La direction était-elle au courant avant les travaux de cette forte augmentation des prix ?
- Est-ce aux salariés de payer les travaux qui ont été financé par la société de restauration ?

**Réponse :**

**Le cahier des charges a reconduit la largeur d'offres avec :**

- intégration du prix en grammage pour le salade bar et dessert bar ;
- introduction d'un prix moyen pour les légumes et féculents :
  - Cette décision de mettre en place un prix unique des légumes était guidée par les objectifs suivants : permettre un accès aux légumes à tarif plus intéressant, fluidifier le passage en caisse, tout en évitant les erreurs et incompréhension sur la facturation des produits.
  - Ce prix a été déterminé par rapport au prix moyen payé par les salariés sur la période de juin et qui était de 0,674 € par couvert. Le prix de 0,61 € mis en place au 1<sup>er</sup> septembre est le fruit d'une négociation entre les membres de la commission et SCORE ;

**Des membres de la commission restaurant représentant les organisations syndicales des 3 Sociétés du site ont participé au groupe de travail sur le nouveau cahier des charges.**

**Pour le self, les tarifs ont été maintenus sauf pour 21 produits vendus à perte et qui ont été réajustés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.**

### 24. VIE PRATIQUE

#### 24.1 Le RIE nouveau est arrivé, les nouveaux prix également !

Depuis la réouverture du RIE, nos collègues nous font part régulièrement de leur mécontentement quand à la nouvelle tarification (entre autres sujets).

Si l'on prend le seul exemple du légume ex « 1<sup>er</sup> prix » comme le riz, l'augmentation est de...100% ce qui représente environ 6Euros par mois. Sans compter qu'il n'y a plus aucun choix sur le plat à moins de 2 Euros, mais cela avait commencé il y a déjà quelques temps. Les salariés qui s'efforçaient de gérer leur budget « cantine » sont passés de fait à « composition égale » d'environ 3 Euros à souvent plus de 4 Euros. Et ce, sans compter ce qui était gratuit auparavant et qui est devenu payant.

- ***Nous vous demandons d'agir auprès de SCORE/SODEXHO afin de retrouver un niveau de prix et de prestations comparables à ce que nous avons connu par le passé***
- ***Nous vous demandons d'obtenir que les divers types de denrées soient regroupés : toutes les entrées ensemble, idem pour les desserts, les laitages, et que leur emplacement soit représenté sur un plan à l'entrée du RIE***

**Réponse :**

**Nous avons centralisé et remonté ces remarques afin qu'elles puissent être traitées en commission RIE le 21 septembre 2015.**

***Pour rappel :***

**Le cahier des charges a reconduit la largeur d'offres avec :**

- **intégration du prix en grammage pour le salade bar et dessert bar ;**
- **introduction d'un prix moyen pour les légumes et féculents :**
  - **Cette décision de mettre en place un prix unique des légumes était guidée par les objectifs suivants : permettre un accès aux légumes à tarif plus intéressant, fluidifier le passage en caisse, tout en évitant les erreurs et incompréhension sur la facturation des produits.**
  - **Ce prix a été déterminé par rapport au prix moyen payé par les salariés sur la période de juin et qui était de 0,674 € par couvert. Le prix de 0,61 € mis en place au 1<sup>er</sup> septembre est le fruit d'une négociation entre les membres de la commission et SCORE ;**

**Des membres de la commission restaurant représentant les organisations syndicales des 3 Sociétés du site ont participé au groupe de travail sur le nouveau cahier des charges.**

**Pour le self, les tarifs ont été maintenus sauf pour 21 produits vendus à perte et qui ont été réajustés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.**

## 25. ADMINISTRATIF

### 25.1 Temps partiel et décompte des jours de RTT ... Suite

Certains salariés concernés ont vu arriver leur décompte de jours de RTT 2015 (!), mais 2 questions se posent. En effet au verso de ce décompte figurait un document à remplir par les salariés en temps partiel et à retourner à la DRH, pas très pratique pour conserver son décompte. D'autre part, il semble que seuls les décomptes des Ingénieurs et Cadres soient arrivés dans les services !

- ***Pourquoi avoir fait un document qui comporte sur la même feuille de papier un côté à garder et un côté à renvoyer ?***
- ***Pourquoi ne pas avoir distribué ces décomptes à toutes les catégories de personnel, comme nous vous l'avions demandé ?***

**Réponse :**

**Les salariés mensuels avaient déjà reçu cette notification au premier semestre.**

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

« Nous vous demandons de faire une information générale en indiquant l'existence de cette procédure... » Telle était notre demande le mois dernier. Il ne s'agissait pas de remettre l'info uniquement dans les réponses des Questions des Délégués du Personnel. Visiblement la 1<sup>ère</sup> fois cette « information » n'est pas passée, il y avait donc peu de chances pour que les salariés ne l'ayant pas vu alors que ce sujet était en 1<sup>ère</sup> page des réponses, la trouve au milieu des questions.

- ***Nous vous demandons de faire une vraie communication (toujours avec indication du lien) sur ce sujet.***

**Réponse :**

**Une communication en parallèle des réponses DP sera envoyée aux salariés avec le lien.**

### 25.3 Procédure GESTOR et écrêtage négatif

Il est possible de ne pas avoir fait le nombre minimum d'heure requis par l'horaire variable tout en ayant pointé dans les plages autorisées par le règlement de l'horaire variable. Il est difficile de s'en apercevoir car l'info « disparaît » des compteurs habituellement visibles par le salarié lors des opérations de gestion du week-end. Il avait été convenu que lorsque le service Paye s'en apercevait il effectuait alors une régularisation en « piochant » dans le compteur du crédit d'heure. Il semblerait que cette pratique soit passée aux oubliettes, puisqu'un salarié vient de se voir infligé une retenue sur paye.

- ***Nous vous demandons de faire le nécessaire pour que la pratique convenue soit remise en route***

**Réponse :**

**Lorsque le décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées est inférieur à l'horaire de référence, ce débit ne peut pas excéder 4 heures maximum par semaine. Le salarié qui a eu une retenue en paie doit avoir dépassé les -4 heures dans la semaine, sinon qu'il n'hésite pas à se rapprocher de son Gestionnaire de paie.**

**Le service Paie n'a pas de procédure l'autorisant à « piocher » dans les compteurs GESTOR d'un salarié sans avoir au préalable une demande du salarié validée par un responsable.**

## 26. SOCIAL

### 26.1 Bourse de l'emploi THALES et « Confidentialité »

Les salariés en recherche de mobilité ne souhaitent pas forcément faire connaître qu'ils souhaitent changer de poste et s'attendent à ce qu'une clause de confidentialité soit respectée lorsqu'ils postulent à la Bourse de l'Emploi

- **Est-ce vraiment confidentiel ?**
- **Jusqu'à quel stade d'avancement de sa candidature celle-ci doit-elle rester confidentielle ?**
- **Y-a-t-il des règles de confidentialité formalisées à ce sujet, et si oui, où se trouvent-elles ?**

#### Réponse :

- **Lorsqu'un salarié postule à la bourse de l'emploi, il doit déposer un cv. Celui-ci est visible par le chargé de recrutement et le manager en charge du poste.**
- **S'il est rencontré, il lui est demandé si sa candidature est confidentielle. Si le salarié répond positivement, sa candidature reste confidentielle jusqu'à la proposition d'embauche, seul le RRH du poste à pourvoir est informé car il reçoit le candidat sélectionné en phase finale et valide le recrutement.**
- **Ces règles ne sont pas formalisées, il s'agit d'une éthique propre au fonctionnement des Ressources Humaines.**

### 26.2 Aide aux moyens de se déplacer « propres »

Le projet de loi de transition écologique pour la croissance verte, définitivement adopté le 22 juillet, crée un nouvel article L. 3261-3-1 dans le Code du travail, qui prévoit que tout employeur (quelle que soit la localisation de l'entreprise) doit prendre en charge les frais engagés par le salarié se déplaçant à vélo (y compris un vélo à assistance électrique) pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Une expérimentation menée par l'ADEME de juin à novembre 2014 auprès de 8000 salariés est à l'origine de ce texte de loi.

Le nombre de travailleurs à bicyclette est passé de 200 à 419 avec une indemnisation de 25centimes/kilomètre représentant en moyenne 30€/mois.

- **Dans la logique de son engagement en faveur du développement durable, est ce que TOSA va mettre en place ce dispositif ?**

#### Réponse :

**La mise en place de ce dispositif n'est aujourd'hui pas prévue.**

### 26.3 Déplacements à l'étranger avec majorations de salaires pour conditions locales ...

Lorsqu'un salarié se déplace à l'étranger, il peut avoir droit suivant la destination à une majoration de salaire selon les conditions stipulées en page 13 du document « Comment gérer ses déplacements professionnels à TOSA » référence 83310036-HRM-TOS-FR-008.

Un salarié ayant fait plusieurs fois le même type de déplacement dans l'année en Arabie Saoudite, a eu la surprise de constater que cette majoration avait été minorée pour son dernier déplacement.

Il lui a déjà été difficile d'avoir un état de ce qui lui avait été payé pour ses différents déplacements cette année, et quand il s'est étonné de la minoration il lui a été répondu par la mise en avant « **d'une décision de la RH de TOSA** » sans plus de précision sur qui avait décidé.

- *De qui à la DRH, relève la décision d'attribuer tel ou tel pourcentage selon la destination du déplacement des salariés ?*
- *Nous vous demandons que lorsqu'une décision de ce type est prise, que les salariés concernés soient informés avant leur départ*
- *Nous demandons que les salariés qui se déplacent reçoivent de TGS un suivi des suppléments de salaires payés suite à des déplacements (majoration salaire, heures supplémentaires, de trajets...etc.)*

Réponse :

Ces conditions sont uniformisées entre RH. Une erreur en faveur d'un salarié a été réalisée au 1<sup>er</sup> trimestre, corrigée au second semestre, et expliquée au salarié concerné.

Actuellement, le salarié complète une fiche auto déclarative et au retour de sa mission, la transmet au service paie pour paiement.

## 27. SUIVI DES ACCORDS

### 27.1 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'heures : 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*

Réponse :

Pour le personnel ex TOSA en JUILLET + AOUT 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur Juillet & Août : 0

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 Juillet & Août : 141 ,21

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 486,89

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : Juillet 87,40

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h : Août 55,50

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : Juillet 26,20

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) : Août 17,50

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : Juillet 13,20

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h : Août 6.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : Juillet 8.20

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h : Août 8.25

Pour le personnel ex MIE en Juillet et Août 2015 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : Juillet 8

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : Août 5.5

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : juillet 15,4

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : août 15,75



### 28. PROBLEMES D'HORLOGES SUR LES PNG (SUITE)

Dans sa réponse à la question n°7 des DP de juin sur la désynchronisation des PNG et des badgeuses, la direction répond qu'elle a pris les mesures adéquates pour traiter définitivement ce problème. Malgré cela, SUPPER ne constate que le décalage continu.

Rappelons que ce sujet fait pourtant partie des « DP marronniers » dont l'intérêt pour les salariés nous semble de moins en moins évident.

- SUPPER demande que les PNG et les badgeuses soient synchronisés une fois pour toutes.
- SUPPER demande le recalage à 7h25 pour tous les salariés obligés de pointer en retard à cause de l'ouverture tardive des PNG depuis le début de l'année 2015.

Réponse :

Après investigation, il y a un décalage de 30 secondes. Nous ferons un suivi afin de pouvoir corriger si nécessaire.

### 29. RESTAURANT D'ENTREPRISE

La réouverture du restaurant d'entreprise du bâtiment H a été très remarquée.

- Les salariés payent en moyenne de 20 à 50% de plus pour les mêmes aliments
- Certains prix qui étaient auparavant parmi les moins élevés ont doublé, voire triplé (ex : les légumes passent de 21 à 61 cents, soit +290%)
- La propreté des plateaux et de la vaisselle est toujours aussi peu satisfaisante
- La politique de prix du snack est aberrante avec des formules « *tout compris* » plus chères que la somme des ingrédients qui les composent
- Les balances affichent parfois de 120 à 150 g à vide. Interpellé sur cette anomalie par des salariés, le Personnel du restaurant a réagi comme s'il n'était pas autorisé à régler le problème. Pourtant, une simple pression sur le bouton de remise à zéro suffit à rétablir le bon fonctionnement de la balance et à résoudre le problème. Au lieu de cela, les salariés les plus dociles subissent une majoration du montant facturé.

Il n'a pas échappé non plus aux salariés que le restaurateur n'a apporté aucune contrepartie réellement proportionnée à cette hausse des tarifs décidée sans leur accord.

- SUPPER demande l'intervention de la Direction sur cette situation où les salariés qui n'ont rien demandé de tout cela ne soient plus ainsi pris au dépourvu et victimes de ce qui s'apparente de plus en plus à une escroquerie en bande organisée.
- SUPPER demande que le montant de la participation de Thales aux repas apparaisse sur les tickets de caisse du restaurant d'entreprise afin de fournir aux salariés une information complète sur la tarification pratiquée par le restaurateur.

Réponse :

Nous avons centralisé et remonté ces remarques afin qu'elles puissent être traitées en commission RIE le 21 septembre 2015. Nous avons demandé à SCORE de corriger et traiter un certain nombre de désagréments qui ont pu être rencontrés par nos salariés. Nous communiquerons à l'issue de cette commission vers les salariés.

Pour rappel :

Le cahier des charges a reconduit la largeur d'offres avec :

- intégration du prix en grammage pour le salade bar et dessert bar ;
- introduction d'un prix moyen pour les légumes et féculents :
  - o Cette décision de mettre en place un prix unique des légumes était guidée par les objectifs suivants : permettre un accès aux légumes à tarif plus intéressant, fluidifier le passage en caisse, tout en évitant les erreurs et incompréhension sur la facturation des produits.
  - o Ce prix a été déterminé par rapport au prix moyen payé par les salariés sur la période de juin et qui était de 0,674 € par couvert. Le prix de 0,61 € mis en place au 1<sup>er</sup> septembre est le fruit d'une négociation entre les membres de la commission et SCORE ;

Des membres de la commission restaurant représentant les organisations syndicales des 3 Sociétés du site ont participé au groupe de travail sur le nouveau cahier des charges.

Pour le self, les tarifs ont été maintenus sauf pour 21 produits vendus à perte et qui ont été réajustés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### 30. ACCES AU SNACK

Il a été mis en place, dernièrement, un espace snack. Le moindre menu rapide coûte 3.15euro au salarié. .

De même pour le menu salade, à 4.85 euros, le prix semble également excessif si on ajoute la participation entreprise. Ce qui reviendrait au prix d'une salade de restaurant (et là, il n'y a ni la qualité, ni le service...)

- Quel est le prix de l'admission, versée par l'entreprise, pour la participation au snack ?

Réponse :

L'admission versée par l'entreprise est de 2,664€ HT.

### 31. PRIME D'INCOMODITE (SUITE)

Rappel de la question DP n°1 d'avril 2015, suite au grand succès rencontré par la pétition lancée par la CGT :

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

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

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

**Réponse :**

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

A ce jour, aucune réunion n'a été organisée entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de TOSA sur ce sujet. L'incompréhension et l'impatience grandissent chez tous les salariés éligibles à une telle prime. La situation de discrimination dans laquelle se trouvent les salariés de TOSA vis-à-vis d'autres filiales de Thales ne doit plus durer.

- **Nous demandons quand cette réunion de négociation aura lieu pour que soit reconnu à TOSA le caractère particulier du travail en salle blanche, en sous-sol et en local aveugle (comme l'ont souligné d'autres OS dans des questions DP antérieures).**

**Réponse :**

**Un travail a été réalisé afin d'étudier comment reconnaître certaines incommodités dans des conditions comparables avec celles des autres Sociétés du Groupe. Cette étude est en cours de finalisation et sera présentée rapidement aux partenaires sociaux.**

## **32. CALENDRIER DES JOURS DE RTT COLLECTIFS 2016**

SUPPer salue le choix de la Direction l'an dernier de négocier le calendrier des jours de fermeture 2015 de TOSA début décembre 2014. Il faut continuer dans cette voie car plus le calendrier des 7 jours de fermeture (7 RTT collectifs) est connu tôt, plus les salariés et les domaines de TOSA peuvent préparer les plannings dans de bonnes conditions.

- **SUPPer demande à la Direction d'ouvrir sans tarder les négociations sur les 7 jours de RTT collectifs à positionner en 2016.**

**Réponse :**

**Comme l'année dernière, l'ouverture des négociations se fera le plus tôt possible.**

## **33. REMPLACEMENT DU MOBILIER AMORTI**

Certains mobiliers largement amortis (ils datent de plusieurs dizaines d'années) présentent des risques pour la santé (ex : des paillasses détériorées contenant de l'amiante).

- **Pour améliorer les conditions de travail des salariés et protéger leur santé, SUPPer demande le remplacement du mobilier hors d'âge avec une priorité donnée à ceux qui ne répondent plus aux normes de sécurité en vigueur.**

**Réponse :**

**Concernant les bureaux pouvant contenir de l'amiante, Bureau Veritas a réalisé des mesures sur un établi amianté percé (avec utilisation d'un ventilateur au niveau du trou de perçage afin de simuler une mise en suspension des particules). Le résultat est négatif (aucune particule d'amiante n'est émise). Ces bureaux ne présentent pas de risque pour les salariés, c'est la raison pour laquelle ils n'ont pas été changés. Une communication a été réalisée auprès de nos salariés.**

## 34. REUNIONS A TOSA

- SUPPer demande à nouveau à la Direction de faire respecter les horaires des réunions pour que celles-ci aient lieu pendant la plage fixe définie dans le règlement intérieur de TOSA.

Réponse :

Notre accord relatif au temps de travail prévoit qu'« Afin de réunir le nombre nécessaire de participants, il convient de définir une date pouvant satisfaire le plus grand nombre. De plus, l'heure de la réunion pouvant être déterminante pour sa qualité, il est préférable d'opter pour des horaires compris entre 9h et 11h30, et entre 14h et 16h30. » Accord Harmonisation Durée & Organisation Temps de Travail 2013 ».

Ces règles sont rappelées si des dérives sont constatées dans certains services.

## 35. OU VA LE SURPLUS ?

Suite aux performances de 2014 et aux records battus, les primes intéressement et participation (suivant le calcul des accords) ont dépassé le plafond imposé par le Groupe (4% de la masse salariale TOSA). Tout laisse penser que ce phénomène pourrait se reproduire pour l'exercice 2015.

- SUPPer demande à la Direction la révision de l'accord Groupe instaurant ce type d'injustice. Rien ne doit plafonner la prime d'intéressement.
- SUPPer demande à la Direction de restituer aux salariés les sommes écrêtées par ce dispositif de la manière qui lui conviendra.

Réponse :

Cette disposition résulte d'un accord négocié au niveau du Groupe. Il convient donc d'adresser cette revendication au niveau des partenaires sociaux en central. Il n'est pas possible de déroger à l'accord Groupe participation.

## 36. PRIME DE DEPART EN PENIBILITE

Pour les personnes bénéficiant d'un départ anticipé en retraite dans le cadre de l'accord sur la pénibilité,

- la prime de départ est-elle versée à la date de retraite officielle ou à la date d'arrêt de l'activité du salarié au sein de TOSA ?

Réponse :

Le salarié qui bénéficie d'un départ en pénibilité passe inactif dans les effectifs pendant le temps de compensation. A son départ physique le service paie solde ses congés. Ce n'est que lors de son départ à la retraite, lorsqu'il sortira des effectifs, que la prime de départ sera versée.

## 37. PARKING P2+

- Quel est le nombre total de place de ce parking ?
- Quel est le nombre de places attribuées à chaque société (TSA, TOSA ... ) y ayant accès ?
- Quels sont les critères d'attributions ?

Réponse :

Ce parking situé devant la guérite du hall H est exclusivement dédié à TSA.

### 38. DISTRIBUTION DE TASSES THALES (MUG)

- Est-il toujours possible de faire la demande de tasses Thales (mug) ?
- Si oui, à qui faut-il s'adresser ?

Réponse :

Il n'est pas prévu de relancer une commande.

### 39. SEMAINE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Très peu de salariés se sont rendus aux conférences VAE et mobilité Internationale (3 salariés par séance). La Conférence de Mr. Jérôme WARNIER a attiré plus de monde mais pas autant que celles des intervenants de la semaine qualité vie au travail. C'est bien dommage.

Il faut innover et penser à une autre façon pour attirer les salariés les plus compétents.

- Quel bilan en tire la Direction ?

Réponse :

Nous avons effectivement considéré la participation des salariés trop faible sur ces animations. Cette semaine intervient sur une période déjà chargée en événement (QVT par exemple), mais cette planification est cohérente en fonction du calendrier RH, en amont des EDP qui démarre début juillet. La réflexion existe déjà dans la préparation de cette semaine pour proposer des programmes et des témoignages variés. Il faut poursuivre ces animations tout en essayant de nous renouveler.

### 40. HORAIRES DECALES

Les horaires décalés sont régulièrement utilisés à TOSA. Ils sont régis par un accord qui date de 2013. Malgré cela, en fonction des équipes qui effectuent des horaires décalées, les informations et documents fournis ne sont pas toujours les mêmes.

- Quels sont les documents en vigueur à TOSA sur le travail en horaires décalés ?
- Quelles sont les annexes de l'accord de 2013 sur les évolutions des barèmes ?

Réponse :

Il y a trois types documents en vigueur à TOSA en fonction de la catégorie des salariés : mensuel, mensuel encadrant, ingénieur et cadre. Ces documents sont néanmoins identiques.