



THALES

**REPONSES AUX QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
JEUDI 26 NOVEMBRE 2015**

QUESTIONS CFTC

1. DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

Dans le cadre d'un déplacement professionnel, le salarié peut être amené à utiliser un véhicule personnel. Dans ce cas est-ce que l'utilisation d'un véhicule à deux ou trois roues est couverte par une assurance ?

Réponse :

Dans le cas de l'utilisation d'un véhicule personnel à 2 ou 3 roues, seuls les dommages aux véhicules sont couverts, les dommages corporels ne sont pas pris en charge par l'assurance. Pour mémoire, une flotte de véhicules professionnels est à disposition des salariés amenés à se déplacer. En cas d'indisponibilité de ces véhicules, il est possible de faire appel à de la location de voiture (AVIS).

2. REMBOURSEMENTS DES FRAIS PROFESSIONNELS

Les salariés sont obligés d'avancer les frais dans le cas où la carte Amex n'a pas été acceptée ce qui est souvent le cas en France. La durée des remboursements des frais professionnels après validation est de l'ordre de 3 semaines. Pourquoi ce délai est-il devenu si long ?

Réponse :

Une note de frais est contrôlée par le service comptabilité après visa de la hiérarchie et envoi de tous les justificatifs originaux. Nous rappelons qu'il n'est pas nécessaire d'adresser une copie de la note de frais lorsqu'aucun justificatif n'est exigé (km, ...). Le délai de remboursement est d'environ une semaine. Le responsable comptable doit-être contacté si un retard non justifié est constaté.

3. RETRAITE PROGRESSIVE

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié de TOSA puisse prendre une retraite progressive ?

Réponse :

Pour bénéficier d'une retraite progressive du régime général de la Sécurité sociale, il faut :

- avoir au moins atteint l'âge légal de la retraite éventuellement diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- justifier de 150 trimestres validés dans le régime général ;
- exercer une activité salariée à temps partiel. Celle-ci ne peut pas être supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée, ni inférieure à 40%.

L'ouverture du droit et le paiement de la retraite progressive impliquent l'exercice d'une seule activité à temps partiel, pas d'autres employeurs.

THALES n'intervient pas dans la validation du dossier. Il s'agit en effet d'une relation entre assuré et caisses de retraite.

Seule la CNAV a la possibilité de valider la retraite progressive.

4. ACTIONNARIAT SALARIE

Combien de salariés de TOSA ont souscrit à l'offre 2015 ?

Réponse :

Plus d'un tiers des salariés de l'entreprise ont souscrit à l'offre 2015.

5. DIGIPOSTE

Combien de salariés de TOSA se sont inscrits à ce service ?

Réponse :

120 salariés bénéficient de ce service. Une campagne va être relancée sur le sujet.

6. NOEL

La CFTC demande à la Direction d'envisager une fermeture anticipée le 24 décembre après-midi.

Réponse :

Une sortie anticipée sera accordée aux salariés mensuels le 24 décembre. Un mail sera envoyé pour indiquer que la sortie sera autorisée à 15H avec recalage des compteurs à 15.50.

7. SECURITE COLLECTIVE

- Suite à l'état d'urgence mis en place dans notre pays, la direction de Thalès optronique a-t-elle pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des personnels et salariés présents sur le site ?
- Si oui, les mesures prises par la Direction de THALES OPTRONIQUE suivent-elles en tous points les recommandations de la DGSJ ?
- Pouvez-vous nous décrire les mesures qui ont été mise en place ?
- Plus particulièrement, qu'en est-il du déménagement prévu en janvier à Bureau + ?
- Quelles sont les responsabilités et les obligations de l'employeur (lois) THALES OPTRONIQUE en matière de sécurité des personnes en cas d'accident imputable à un acte de guerre ou de terrorisme ?
- Quelles sont les responsabilités et obligations du GROUPE THALES en matière de sécurité des personnes en cas d'accident imputable à un acte de guerre ou de terrorisme ?

Réponse :

La Direction Sécurité du Groupe suit constamment l'évolution de la menace actuelle en lien avec les Services adéquats de l'Etat.

Différentes mesures ont été déclinées sur tous les sites Thales dès le 14 novembre pour prendre en compte les événements survenus en région parisienne.

Plusieurs mesures ont été mises en place : contrôle visuel des coffres des véhicules des visiteurs entrant sur le site, les manifestations importantes à l'extérieur des sites Thales doivent faire l'objet d'une autorisation de la Direction Sécurité du Groupe, un maitre-chien circule sur le site et 2 agents supplémentaires interviennent.

Un filtrage a également été mis en place à l'entrée du restaurant Buro+.

Ces mesures évolueront en fonction de l'évolution de la menace.

Dans ce cadre spécifique de force majeure, il existe un fond de garanties des victimes des actes de terrorisme.

8. SECURITE INDIVIDUELLE

Thalès est concepteur et fabricant de matériel de défense. Les interventions en Syrie sont quotidiennement médiatisées par les images montrant les Rafales et équipement Thalès.

Les collaborateurs Thalès sont exposés aux organisations terroristes.

La dernière présentation de la DGSJ nous a sérieusement mis en garde **A TITRE INDIVIDUEL**. Des salariés d'entreprise d'armement ont déjà été approchés et menacés à l'extérieur de leur entreprise.

Il nous a été clairement demandé d'être absolument discrets quant à nos empreintes numériques laissées sur la toile.

Il suffit de taper au hasard dans Google le nom de salariés de Tosa pour trouver rapidement un lien avec THALES. (CV sur Lindekin nom d'élus suite à accords signés, réseaux sociaux.)

- Nous vous demandons de prendre toutes les précautions nécessaires et suffisantes pour limiter les informations numériques sensibles (créant un lien direct ou indirect avec le nom THALES) mises sur le net par THALES.
- Nous vous demandons de mettre en place une information complète à tous les salariés, sur le comportement numérique que nous devons adopter dans cette période de guerre.

Réponse :

Vous trouverez ci-dessous un extrait de la « *CHARTRE RELATIVE AU BON USAGE DES RESSOURCES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DANS LE GROUPE THALES* », Article 6 : Utilisation d'Internet

Il appartient donc à chaque utilisateur d'être particulièrement discret lors de la publication ou la collecte d'informations, sur les activités du Groupe.

L'utilisateur pourra participer à des media sociaux en rapport avec son activité professionnelle. Tout utilisateur accédant à un tel media devra veiller à ne jamais divulguer d'information confidentielle sur Thales et sera responsable vis à vis du Groupe de toute atteinte à l'image de celui-ci qui résulterait des informations ou idées qu'il émet sur ce forum.

9. ACCORD GROUPE INTER-GENERATIONS

Dans l'accord groupe « inter-génération » il est prévu la possibilité de passer en temps partiel à 80% avec 85% de salaire.

- Pouvez-vous nous indiquer si les 85% s'appliquent sur le salaire net ou brut ?
- Quel est l'impact sur les congés payés, les RTT, l'intéressement et la participation ?

Réponse :

Les 85% s'appliquent sur le salaire brut.

Les salariés en temps partiel senior se voient appliquer les mêmes règles de décompte de Congés payés et RTT que les salariés à temps partiels.

La participation et l'intéressement sont calculés à partir de 2 critères : le salaire (85%) et le temps de présence (pas d'impact lié au temps partiel).

10. RACHAT DE TRIMESTRE PAR LA DIRECTION

Il est possible de se faire racheter des trimestres par la direction.

- Pouvez-vous nous préciser les modalités ?

Réponse :

Afin de bénéficier de rachat de trimestre, les salariés :

- doivent avoir été exposés à un facteur de pénibilité au sens de l'accord Contrat de génération pendant 10 ans ;

ou

- solliciter cette mesure au regard de leur situation personnelle ou professionnelle dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord Contrat de Génération sur la transition entre activité professionnelle et activité personnel (retraite...). Une analyse systématique et approfondie de la situation individuelle devra être réalisée.

Les salariés peuvent se rapprocher de leur RH afin que leur dossier puisse être étudié et les réponses à leurs questions apportées.

11. CONVIVIALITE ET RESPECT DES SALARIES

De plus en plus de réunion sont organisées debout. (AIC quotidiennes, réunion de service...).

- **Nous demandons à la direction si c'est un nouveau concept de convivialité ou une séance de musculation dans le cadre de la santé au travail ?**

Réponse :

Les Animations à Intervalle Court (AIC) sont des réunions qui ont vocation à être très courtes (environ 30 mn). Les salariés sont en effet debout devant un affichage pour favoriser l'échange.

12. RESPECT DES SALARIES DE LA LIGNE SOPHIE

La réunion lors de laquelle la direction de production accompagnée de la DRH a annoncé aux salariés de LEST que l'activité caméra Sophie serait transférée chez Angénieux s'est tenue au milieu d'un open space !

Cette annonce faite devant des salariés pour la plupart debout a ajouté un mal être non négligeable. (On a vu des salariés en pleurs).

- **Pourquoi n'a-t-on pas organisé cette information dans une salle équipée de suffisamment de places assises ?**
- **Pourquoi cette réunion a-t-elle été programmée dans l'urgence ?**

Réponse :

Notre objectif, dans un esprit de transparence, était d'informer les salariés concernés rapidement en présentant le projet directement à la suite du CE.

Nous avons fait le choix de les informer sur leur lieu de travail en venant à leur rencontre.

QUESTIONS CFDT

13. VIE PRATIQUE

13.1 P2 et nouvelles places réservées

Des codes couleurs sont apparus récemment sur les premières places du parking P2, puis les mentions « véhicules THALES », « Véhicules Location ». à part lutter contre « l'inactivité et la sédentarité » des personnels TOSA, les salariés ne comprennent pas la raison de l'implantation de ces nouveaux marquages.

- ***Pouvez-vous nous expliquer la raison de ces « réservations d'emplacements », qui une fois de plus éloignent les salariés TOSA ?***

Réponse :

L'identification des places de parking spécifiques permet au personnel de TSA comme Tosa l'a mis en place sur le parking du Bat A, de trouver plus facilement les véhicules mis à sa disposition pour ses déplacements professionnels (véhicules de service ou de location courte durée)

Jusqu'alors, ces véhicules étaient déjà positionnés sur les parkings P1 et P2, il n'y a donc pas de perte de place avec cette nouvelle disposition.

14. ADMINISTRATIF

14.1 Télétravail et affichage e-congés

Des salariés nous ont fait remonter le fait que les journées attribuées au télétravail se retrouvaient en absence dans e-congés.

Cet outil sert à gérer les absences, nous ne comprenons donc pas que les jours de télétravail y soient répertoriés, étant donné que ce sont des jours de travail pour le salarié et l'entreprise

- ***Nous vous demandons de faire retirer cet affichage dans e-congés immédiatement, affichage qui ne peut que provoquer des quiproquos ?***

Réponse :

Effectivement il y a eu un problème d'affichage des jours de télétravail sur e-admin, mais une correction va être apportée.

14.2 Majoration de l'indemnité de départ en retraite en cas de « carrière longue »

Les salariés concernés par les « Carrières longues » bénéficient d'une majoration de leur indemnité de départ en retraite de plusieurs mois.

- ***Peuvent-ils convertir cette majoration en congés sans solde d'un nombre équivalent de mois ?***
- ***Si non, nous vous demandons d'ouvrir des négociations locales sur cette possibilité le plus vite possible.***

Réponse :

Cette possibilité n'est pas prévue dans l'accord Groupe sur les Dispositions Sociales. L'ouverture de négociations à ce sujet relève d'une négociation en centrale.

15. SOCIAL

15.1 Accompagnement salariés impactés par le transfert d'activités à Angénieux

Jeudi 5 novembre à 15h30, a été annoncé au personnel de LEST le transfert de la production des Sophies vers Angénieux, qui fait suite à un premier transfert de production vers TOL.

- ***Quel est le prochain transfert ?***
- ***Comment prévoyez-vous l'accompagnement des salariés dont le poste va être supprimé, prise en compte de leurs souhaits, possibilité de formation pour reconversion ou promotion...?***
- ***Comment pensez-vous concilier le maintien de la cadence élevée de production des Sophies, avec les contraintes liées à l'organisation et la réalisation du transfert, ainsi que la mobilité probable des personnels vers d'autres lignes de production ?***

Réponse :

Il n'est pas prévu de confier la production d'autres caméras à Angénieux

Une information sur le projet a été réalisée juste après le CE à l'ensemble des salariés de la ligne LEST (Présentation de Patrice Collet, accompagné de Maxence Roussel et de Laure Guillerminet). L'objectif était d'informer les salariés concernés rapidement.

Cette information réalisée sur le lieu de travail a permis de générer tout de suite des échanges et de mettre en évidence l'accessibilité de tous les acteurs.

Comme annoncé à cette occasion, l'ensemble des salariés concernés ainsi que les intérimaires ont été rencontrés par Maxence Roussel dans les jours qui ont suivi. L'objectif est de pouvoir répondre aux questions que les personnes peuvent se poser individuellement et surtout de prendre en compte leurs aspirations.

Nous souhaitons que chaque salarié concerné bénéficie également d'un moment d'échange avec la RRH. Les rdv sont en cours. Les accompagnements de ces salariés seront gérés individuellement en fonction des situations et des souhaits de chacun.

Des semestrielles par ligne/département sont planifiées dans les 2 semaines à venir afin de donner de la visibilité sur les enjeux industriels, les leviers et les opportunités liées au contexte de croissance.

Nous travaillons sur le projet pour concilier au mieux le calendrier. Une équipe projet mixte TOSA/TAGX sera mise en place et devra traiter en particulier de cette problématique.

15.2 Incommodité : et le travail en sous-sol ?

Des négociations ont eu lieu très récemment sur 'attribution d'une « prime d'incommodité » en raison de conditions de travail « contraignantes ».

Une fois de plus nous constatons que la problématique du « travail en sous-sol » bien présente à TOSA est passée sous silence, alors que nous avons maintes fois demandé sa prise en compte qui est d'ailleurs inscrite dans le code du travail.

- ***Nous réitérons une fois de plus la demande de négociation sur ce sujet qui est un vrai sujet concret de Qualité de Vie au Travail !***

Réponse :

L'ouverture de négociation à ce sujet n'est pas prévue.

15.3 Elections et mandats

Les élections ont lieu le 8 décembre, la prochaine réunion des Délégués du Personnel est prévue le 15 décembre, ce qui est très proche.

- ***Pouvez-vous nous donner la date officielle de fin de mandat des Délégués du Personnel pour la mandature actuelle ?***

Réponse :

La date officielle de fin des mandats est le 19 décembre, date à laquelle prendront effets les nouveaux mandats.

15.4 Continuité du service médical sur le site d'Elancourt

Un des 2 médecins étant parti et n'étant pas encore (?) remplacé, l'autre prenant bien légitimement ses congés, le site d'Elancourt s'est retrouvé sans médecin pendant 2 semaines. Du coup, une salariée, ayant un vaccin nécessité par son état de santé, munie de l'ordonnance et de son vaccin, n'a pu se faire vacciner par le service de santé comme d'habitude.

- ***N'a-t-il pas possibilité de prendre un médecin remplaçant dans ce cas?***

Réponse :

Toutes les situations critiques relevant de la santé au travail des salariés avaient été traitées par le Dr BAGHLI, avant son départ en congés, par anticipation aussi bien sur TOSA que sur TSA. Le docteur avait ensuite pris le soin de mettre en place un calendrier de remplacement par les médecins de Vélizy pour répondre aux questions des infirmières d'Elancourt et réaliser les visites de reprises non programmées avant les congés du médecin du travail.

Concernant les vaccinations relevant d'un problème médical sans lien avec le travail, elles sont réalisées au service médical pour « rendre service ». En l'absence du médecin travail et étant donné qu'il s'agit d'un problème certes médical mais personnel il est demandé de revoir son médecin traitant.

Le recrutement d'un médecin du travail pour TSA est en cours.

16. SUIVI DES ACCORDS

16.1 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**
 - **Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00**

Réponse :

Pour le personnel ex TOSA en octobre 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur octobre : 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 octobre : 239.03
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 940.88
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h octobre : 116.50
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) octobre : 41
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h octobre : 15.5
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h octobre : 6

Pour le personnel ex MIE en octobre :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) octobre : 3.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h octobre : 14,25

Nombre de salariés mensuels présents le vendredi après-midi après 16h00 : 1

Pour la dernière question et concernant le personnel Ingénieurs et cadres, nous permettons à ces salariés de continuer de bénéficier des pratiques antérieures en matière d'organisation de la convention de forfait en jours sur l'année. Aucun suivi n'est donc réalisé.

17. PARKING P2 ET CONTRADICTIONS

Des travaux avec marquages au sol de places en rouge et jaune nous ont fait craindre que de nouvelles places de parking, situées auprès des entrées du personnel ordinaire de TOSA, soient préemptées par TSA et obligent le personnel TOSA à se garer de plus en plus loin. Nous avons malheureusement eu raison !

- **La direction peut-elle nous dire pourquoi, une fois de plus, ces places réservées maintenant aux véhicules de location et aux véhicules THALES ont été prises sur des emplacements traditionnellement utilisés par du personnel TOSA ?**
- **Qui a le droit de les utiliser en dehors de THALES ?**

Cela ne peut malheureusement que renforcer la tendance des salariés à préférer l'occupation des places extérieures à notre site....ce qui ne va pas dans le sens du message des Directions !



Réponse :

L'identification des places de parking spécifiques permet au personnel de TSA comme Tosa l'a mis en place sur le parking du Bat A, de trouver plus facilement les véhicules mis à sa disposition pour ses déplacements professionnels (véhicules de service ou de location courte durée)

Jusqu'alors, ces véhicules étaient déjà positionnés sur les parkings P1 et P2, il n'y a donc pas de perte de place avec cette nouvelle disposition.

Certaines places sont aussi réservées pour des sociétés qui viennent faire des travaux (marquage vert)

18. RECHARGEMENT DISTRIBUTEURS DISTRIPLUS

Les salariés trouvent pratique le fait de pouvoir recharger leur badge avec des billets grâce à un des distributeurs automatiques du bâtiment C

- **La CFE-CGC demande à la Direction d'intervenir auprès de SCORE/ DISTRIPLUS pour envisager d'étendre cette possibilité à d'autres machines situées dans TOSA.**

Réponse :

Score a la possibilité d'installer ce type de machines.

19. FORMATION SYNDICALE (SUITE)

Dans la réponse à la question 11 des DP d'octobre, la Direction fait référence à la loi Rebsamen. D'après nos recherches, il apparaît que les décrets de la loi de 2014 ne sont jamais parus et que ceux de la loi Rebsamen ne le sont pas encore non plus. Seul est paru un calendrier prévisionnel. Celui concernant l'article 25 (formation économique et sociale), était prévu en octobre 2015.

Donc à notre sens, la réponse de la Direction n'est pas recevable, car anticipant les éléments d'un décret uniquement annoncé.

- **La Direction peut-elle nous dire si ce décret est paru ?**
- **Nous demandons à la Direction de reformuler sa réponse (que le décret soit paru ou pas).**

Rappel de la réponse à la question 11 des DP d'octobre :

Il convient d'appliquer les dispositions issues de la loi Rebsamen relatives au congé de formation économique et social (article L.3142-8 du Code du travail). L'organisation syndicale devra au préalable, de manière expresse et écrite, demander le maintien de salaire (total ou partiel) du salarié souhaitant bénéficier de ce congé de formation.

L'organisation syndicale devra ensuite rembourser à l'employeur la somme correspondant au maintien du salaire (dans la limite du montant fixé par accord ou dans sa totalité à défaut d'accord).

Réponse :

Le décret concernant le délai dans lequel l'organisation syndicale doit procéder au remboursement du maintien de salaire n'est en effet pas encore paru.

La loi prévoit toutefois que l'organisation syndicale doit dorénavant, de manière expresse et écrite, demander le maintien de salaire (total ou partiel) du salarié souhaitant bénéficier de ce congé de formation. Nous vous remercions donc d'y faire figurer cette mention.

Nous traiterons bien évidemment cette période transitoire en bonne intelligence avec les organisations syndicales dans l'attente des décrets à venir.

20. ADMISSION ABUSIVE

Un salarié de TOSA qui prend un sandwich dans la matinée à la restauration alternative se voit imputer une admission (2,66 € HT) prise en charge par la Direction.

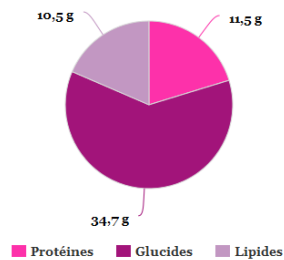
L'argument de la Direction est de dire que toute denrée comportant des protéines peut être considérée comme un repas. Mais si on regarde bien, les protéines existent en quantité quasi-équivalentes dans les croissants.

Or, s'il avait pris 3 croissants, le même salarié de TOSA n'aurait pas été "taxé" de l'admission.

Comparaison des teneurs en protéines entre croissant et sandwich :

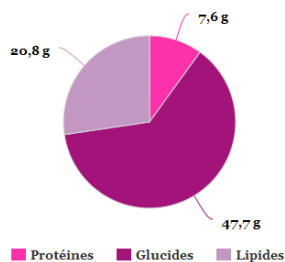
Sandwich baguette jambon beurre : teneur en protéines, glucides et lipides

Teneur pour 100 grammes (source : JDF d'après Anses)



Croissant : teneur en protéines, glucides et lipides

Teneur pour 100 grammes (source : JDF d'après Anses)



De plus, le midi au déjeuner, s'il passe au self, il se voit décompter une admission complète à sa charge (4,81€ TTC, comme s'il était extérieur à l'Entreprise) en plus de son choix de menu sous prétexte que la Direction doit se conformer à la règle de ne subventionner qu'un repas par jour pour ne pas encourir un redressement de l'URSSAF.

- La solution est pourtant simple : La CFE-CGC demande à la Direction de faire supprimer l'imputation des admissions pour les convives en dehors de la plage horaire du repas de midi définie dans les accords d'Entreprise (11h30-14h00).

Réponse :

Cette suppression n'est pas prévue. Nous vous invitons à adresser ce sujet lors de la prochaine commission RIE.

21. RESTAURATION ALTERNATIVE CONTINUE

Dans le lien indique dans le mail du 5 novembre de la Direction de TOSA nous invitant à consulter le compte rendu de la commission RIE du 12 octobre dernier

(http://intranet.peopleonline4.corp.thales/elancourt/pub/travaux_espace_restauraton.cfm)

, nous pouvons lire :

Espace de Restauration Alternative :

.....

de 11h30 à 14h30 vous pourrez déjeuner et composer vous-même vos salades, sandwiches ...

Salad pop : composée devant vous selon vos choix

Sandwich : composé devant vous selon vos choix

Quiches/Tartes chaudes

Sandwichs déjà prêts en boutique

- **Cela révèle-t-il un changement des accords d'entreprise sur le temps de travail à l'initiative de la Direction?**
- **Quels sont les horaires pendant lesquels l'admission est prise en charge par la Direction ?**

Réponse :

Il s'agit d'une faute de frappe. Nous vous renvoyons à notre communication du 17 juillet 2015 où figure bien l'horaire 11H30 – 14H00.

Bonjour à toutes et à tous,

Le site d'Elancourt modernise ses espaces de restauration. Vous trouverez ci-dessous le calendrier des travaux de ces nouveaux espaces ainsi que leurs caractéristiques.

Les espaces : **le Self** - **la Restauration Alternative** (ancienne cafétéria) - **la Restauration Rapide** (ancien snack).

Le Self

- **Fermeture** le vendredi 31 juillet
- **Réouverture** le mercredi 26 août à 11h30

D'autres moyens de restauration sont mis en place pendant cette période :

- **Du 3 au 21 août** : BURO+ et la restauration alternative du rez-de-chaussée
- **A partir du 17 août** : En plus de BURO+ et de la restauration alternative, ouverture de la restauration rapide au rez-de-jardin
- **Les 24 et 25 août** : **exceptionnellement, les espaces de restaurations rapide et alternative serviront des paniers repas (à réserver en caisse du 15 juillet au 14 août)**

La Restauration Alternative (ancienne cafétéria)

Ouverte depuis le mercredi 15 juillet

Plages d'ouvertures : 8h00 à 17h00 tous les jours :

- **de 8h00 à 11h00** : vous pourrez y prendre votre petit déjeuner
- **de 11h30 à 14h00** : vous pourrez déjeuner et composer vous-même vos salades, sandwichs...

Salad pop : composée devant vous selon vos choix

Sandwich : composé devant vous selon vos choix

Sandwichs déjà prêts en boutique

- **de 14h30 à 17h00** vous pourrez acheter votre baguette, votre goûter, etc...

Vous aurez aussi la possibilité d'y acheter des produits d'épicerie fine, de prendre des boissons sur place ou à emporter.

La Restauration Rapide (ancien snack)

- Fermeture le vendredi 10 juillet
- Réouverture le lundi 17 août à 11h30

Cet espace de restauration rapide vous permettra d'acheter des prestations froides ou chaudes :

Prestations froides : Salades, crudités, laitages, desserts, fruits...

Prestations chaudes : Pâtes, hamburgers, tartines, pizzas, wraps...

22. PREVU POUR DÜRER I

C'est ça aussi l'informatique :



Vu sur le site de DSI : <http://selene.corp.thales/portal/fr/entites-public/durer>

« Le projet **DÜRER** (rénovation du réseau d'entreprise – hors réseaux isolés – amènera sur le site de meilleurs débits et de nouvelles fonctionnalités)

Amélioration des Services et Outils de Gestion du Réseau

- Choix de deux constructeurs : garantie de prix négociés et de support sur le long terme
- Standardisation :
 - Facilité de déploiement des projets groupe et pays
 - Meilleure qualité du service, gestion des incidents (alarmes), des configurations, de la performance

Les déploiements commenceront courant 2011 et finiront au plus tard en 2014.

Evidemment quand on voit les dates butoir du planning, on comprend l'agitation actuelle, cependant nous ne pouvons accepter qu'elle se fasse au détriment de l'organisation du travail et de la simple possibilité de travailler de centaines de personnes de TOSA.

- Le fonctionnement des réseaux UNIX et LINUX est tellement aléatoire, que les salariés travaillant sur ces réseaux sont quasiment au chômage technique depuis le 19 octobre,
- Le débit du réseau ETHERNET s'est fortement dégradé,
- Des applications métiers ne fonctionnent plus correctement,
- Les équipes supports même des services client de DSI ne peuvent plus répondre aux attentes des clients car certaines applications de support sont devenues incompatibles de la nouvelle architecture,
- Des effets de bord "profonds" touchent des pans entiers de notre offre informatique, prouvant un manque flagrant de préparation sérieuse (Projet annoncé comme ayant débuté depuis 2011 quand même...).

La CFE-CGC tient à rappeler à la Direction que TOSA (et THALES en général) ne dispose pas exclusivement de postes bureautiques et qu'elle est (encore) amenée à travailler sur des projets techniques avec des moyens dédiés. Il est totalement anormal que les projets supportent les dépassements d'OS provoqués par les dysfonctionnements induits par DÜRER et qu'ensuite on reproche au salariés ces dépassement voire les problèmes de délais eux aussi induits par ces modifications d'outil informatique.

Dernière nouvelle :

Nous venons d'apprendre que dans les salles d'intégration, il n'est plus possible d'avoir le réseau LINUX que sur 2 prises simultanément sur les 10 possibles. Les utilisateurs sont obligés de téléphoner à la DSI

pour obtenir la commutation du réseau d'une prise à l'autre en fonction de leur besoin et cela parfois plusieurs fois par jour !

- **En conséquence, sur quel OS les salariés qui ont des soucis causés par DÜRER doivent ils imputer ? (merci de respecter enfin vos IRP et partenaires sociaux en ne répondant plus abusivement « il faut imputer sur affaire».)**

Réponse :

1/ Nous prenons en compte la demande de la mise à jour de la page Intranet qui date de septembre 2013 et dont le planning du programme a été réactualisé en 2014 et 2015 lors de la constitution des différents exercices budgétaires. Nous transmettons à la DSI centrale la demande de mise à jour.

2/ Le passage sur la phase 1 de DÜRER (migration sur le réseau physique) a été réalisé le 17 octobre 2015 à TOSA. L'ensemble des postes est passé de 100 Mo/s à 1Gb/s.

Un certain nombre de problèmes techniques se sont révélés suite à cette bascule, notamment impactant des machines à usage scientifique ou technique. Une cellule de crise projet a été mise en œuvre afin de prioriser la remise en fonction du poste en fonction des impacts et besoins opérationnels.

Nous avons décidé de garder la cellule active sur un temps assez long 4 semaines afin de nous assurer que les changements apportés par DÜRER étaient correctement traités. La cellule a dû faire face à 3 dysfonctionnements non liés au projet mais ressenti par l'utilisateur comme une perte de performance et assimilé à un problème réseau bien que sans rapport ; en particulier, un problème de temps de traitement de l'antivirus sur le serveur de données – disques T, U, L, J, M – qui a impacté l'ensemble des utilisateurs et plus précisément les applications utilisant intensément des fichiers.

L'ensemble des dysfonctionnements est quasiment réglé à ce jour.

Une communication générale sera faite pour informer les utilisateurs de l'avancement du projet.

Une phase 2 de DÜRER (migration sur le réseau logique) est prévue début février 2016.

23. PREVU POUR DÜRER II

Afin d'être plus efficace ou de ne pas perdre systématiquement une partie de son temps en réunion, certaines personnes avaient eu la conscience professionnelle d'installer un hub Ethernet externe personnel autorisant la connexion de plusieurs PC. Or ceci n'est plus possible après le déploiement de DÜRER.

- **La CFE-CGC demande à la Direction d'équiper les salles d'un nombre suffisant de connexions Ethernet afin de permettre aux participants de se connecter simultanément au réseau.**
- **Sinon, quelle autre solution propose-t-elle ?**

Réponse :

Un plan de déploiement du WIFI sur TOSA avec une première proposition de 23 bornes réparties sur l'ensemble des bâtiments compatibles des espaces sécurisés est en cours d'étude et de chiffrage.

Les ajustements ou réaffectations seront traités pendant la phase de déploiement courant 1er semestre 2016

24. VACCINATION ANTI-GRIPPALE

La campagne de vaccination contre la grippe a été lancée. Les dispositions de TOSA ont-elles évoluées (espérons-le, dans le bon sens...) ?

- La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler les modalités de cette vaccination par l'infirmier.

Réponse :

La vaccination contre la grippe saisonnière est de la responsabilité du médecin généraliste et est recommandée pour les personnes âgées de plus de 65 ans, les femmes enceintes, les personnes souffrant d'une pathologie inscrite sur une liste spéciale (asthme, diabète, maladies respiratoires chroniques, cardiopathie...) . Elle est alors prise en charge par la sécurité sociale après réception du document ad hoc.

En milieu professionnel, la vaccination est recommandée pour les professionnels de santé, le personnel navigant des bateaux de croisière et des avions et les guides de l'industrie des voyages. Dans ces cas seulement elle est réalisée par le médecin du travail.

Par conséquent, il n'y aura pas de campagne de vaccination contre la grippe saisonnière au sein de l'entreprise afin de recentrer nos actions sur nos obligations de santé au travail.

Pour les salariés, dont la vaccination est prise en charge par la sécurité sociale comme indiquée ci-dessus, l'injection pourra être réalisée à l'infirmier afin de faciliter leurs démarches.

25. COTISATIONS DE POINTS RETRAITE

- La direction peut-elle rappeler comment se situe le taux des cotisations retraite complémentaire à TOSA par rapport à d'autres entités du groupe ?
- Ce taux est-il même pour tous les collaborateurs de TOSA ?

Réponse :

Depuis 2015, le taux ARRCO a été harmonisé sur le groupe
Le rattachement global a été réalisé sur 3 années 2013,2014 et 2015

Un taux unique de 9.25 % (taux contractuel 7.40 %) avec une répartition :

5.55 % employeur
3,70 % salarié

26. PRIME RAFALE ET AUTRES

Nos voisins de TSA ont défini une "ouverture de négociations afin de définir un mode de reconnaissance financière des efforts entrepris par chacun au titre de signatures de contrats rafale export".

TOSA étant dans une situation encore plus favorable, puisque bénéficiant non seulement des effets des contrats RAFALE, mais aussi de l'engrangement de nombreux contrats dans ses différents produits et métiers, considérant que le Personnel de TOSA est un des acteurs majeurs de ces réussites, grâce à la qualité, reconnue par le fait, de ses produits générée par les compétences de ses acteurs,

- La CFE CGC demande l'ouverture de semblables négociations, attestant la reconnaissance de l'entreprise pour la qualité exceptionnelle du travail fourni par ses collaborateurs, et ceci indépendamment des NAO qui vont prochainement ouvrir.

Réponse :

L'ouverture de négociation spécifique sur le sujet n'est pas prévue. Celle-ci relève de la compétence des Délégués Syndicaux qui peuvent remonter cette revendication.

27. INDEMNISATION TITRE DE TRANSPORT

Depuis septembre 2015 les forfaits *NAVIGO* zones 1-2, 1-3, 1-4, 2-4, 2-5 et 3-5 sont devenus des forfaits « toutes zones » (1-5). Les forfaits deux zones 2-3, 3-4 et 4-5 restent cependant en vente.

- La CFE-CGC demande à la Direction :
 - Quelle est la règle des indemnisations depuis le "dézonage" ? Exemple pour une personne qui prend actuellement le forfait *NAVIGO* "toutes zones" alors qu'il a toujours la possibilité de prendre le forfait 2 zones),
 - La règle d'indemnisation est-elle la même pour toutes les entités THALES ?
 - Pourquoi l'administration-paie TGS (au numéro unique 328 23 23) refuse-t-elle de répondre à cette question ?

Réponse :

- Le nombre de zones est pris en compte pour le remboursement du forfait Navigo. Par exemple : un salarié qui prenait un forfait Navigo 2 zones avant le « dézonage » si aujourd'hui il prend le forfait 1 à 5 zones à 35 euros, nous acceptons le justificatif mais le remboursement est calculé sur le montant du forfait 2 zones.
- Comme il s'agit d'une rubrique de paie, les gestionnaires de l'accueil salariés ne peuvent pas répondre directement au salarié, la demande est basculée au gestionnaire en charge du dossier.

28. ISILINK NOT EASY ET PAS SWEET NON PLUS

- Comment se fait-il que des salariés se voient interdits d'accès à ISILINK depuis leur passage sous SWIT (avec impossibilité de se réinscrire) ?

Réponse :

Certains d'entre vous rencontrent, en effet, régulièrement ou épisodiquement, des difficultés à obtenir les informations attendues via Isilink.

Vous trouverez ci-joint une note de VINCI Facilities sur ce sujet.

ACTUALITÉ OUTILS VINCI FACILITIES - ISILINK

Bonjour à tous,

Depuis plusieurs semaines, nous constatons, à l'instar du personnel de THALES, des incidents à répétition sur Isilink.

Ces dysfonctionnements se caractérisent principalement par l'inaccessibilité des données dans les plannings réglementaires ou multitechniques.

Les causes de ces avaries sont à la fois structurelles et conjoncturelles :

- Structurelles car certains de nos outils arrivent en fin de vie et sont de plus en plus complexes à maintenir. La solution à terme est le déploiement de Wayin'.
- Conjoncturelles car, malgré les ressources que nous mettons à disposition pour renforcer l'équipe (2 personnes supplémentaires), le support doit également être mis à contribution pour déployer les nouveaux outils, tel que Wayin'.

Depuis le mois de septembre, une surveillance au niveau des 45 sites est mise en place pour détecter les dysfonctionnements avant qu'ils ne soient constatés par les sites.

Cette proactivité permet de pallier en partie nos carences actuelles et temporaires en prenant en charge les incidents avant que vous en ayez connaissance. Une grande partie des dysfonctionnements est ainsi corrigée, mais cette surveillance ne permet pas d'en éliminer la totalité.

A ce jour, nos capacités à maintenir Isilink sont réduites pendant la phase de déploiement des nouveaux outils, cependant, nous continuons à tout mettre en œuvre pour assurer un maximum de disponibilité de nos outils existants tout en préparant l'arrivée de Wayin'.

Contacts

VINCI Facilities : Nicolas BEAUFORT
nicolas.beaufort@vinci-facilities.com

THALES : Thierry BERTHOMIEU
Thierry.berthomieu@thalesgroup.com

29. SECURITE I

Nous avons bien lu le

Message de Patrice Caine, Président-directeur général de THALES

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/portal/#nid=726541>

.....

« En ce qui concerne la sécurité de nos sites et en particulier en France, j'ai demandé à la Direction de la Sûreté du Groupe de s'assurer que toutes les mesures appropriées soient prises. »

.....

Quelles sont les mesures appropriées prises pour améliorer la sécurité du site de TOSA et celle de leurs collaborateurs?

Sachant que pour l'instant :

- Les grilles d'entrée sont en permanence ouvertes et ne peuvent être fermées facilement car leur motorisation est en panne depuis un bon moment !
 - Les côtés du bâtiment P longeant l'avenue Gay-Lussac ne sont absolument pas protégés ne serait-ce que du regard des piétons,
 - Pénétrer à pied dans les bâtiments ne présente aucune difficulté pour des individus malfaisants et déterminés (aucune porte ne barre le passage, les PNG ne représentent qu'une piètre barrière.
- **Sans faire preuve de paranoïa mais pour rassurer les collaborateurs de Tosa, merci de nous donner des raisons de constater que les volontés du groupe sont bien déployées chez TOSA !**

Réponse :

La Direction Sécurité du Groupe suit constamment l'évolution de la menace actuelle en lien avec les Services adéquats de l'Etat.

Différentes mesures ont été déclinées sur tous les sites Thales dès le 14 novembre pour prendre en compte les événements survenus en région parisienne.

Plusieurs mesures ont été mises en place : contrôle visuel des coffres des véhicules des visiteurs entrant sur le site, les manifestations importantes à l'extérieur des sites Thales doivent faire l'objet d'une autorisation de la Direction Sécurité du Groupe, un maitre-chien circule sur le site et 2 agents supplémentaires interviennent.

Un filtrage a également été mis en place à l'entrée du restaurant Buro+.

Ces mesures évolueront en fonction de l'évolution de la menace.

30. SECURITE I I

Suite aux récents événements qui ont marqué la France, les consignes de sécurité préconisées par le siège de THALES ont apparemment abouti à la mise en place d'un contrôle des entrées du parking P2 par des gardiens de FIDUCIAL, notre sous-traitant en charge du contrôle et de la sécurisation des accès de nos sites d'Elancourt.

La mise en application de ces consignes ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail de notre sous-traitant :

- Leur environnement de travail est déplorable (guérite en bois pour "tenter" de les protéger de la pluie et du vent)

- Leur protection contre d'éventuelles attaques armées est nulle : ils sont exposés en première ligne !
 - Leurs conditions de travail sont inacceptables : ils ne peuvent pas quitter leur poste même pour satisfaire un besoin naturel car la relève est quasi impossible (cette nouvelle prestation se faisant à iso effectifs ! contrat oblige)
- **La CFE-CGC demande à la Direction de reprendre d'urgence la main sur ce problème afin de ne pas laisser se dégrader les conditions de travail de nos sous-traitants ce que les règles que Thales s'impose en tant qu'entreprise socio- éthiquement responsable, interdisent.**

Réponse :

La responsable du service sécurité est en contact très régulier avec le Chef de Site de la société FIDUCIAL.

Celui-ci fait personnellement le point chaque jour avec tous les agents présents sur notre site (Elancourt et Buro+).

Toutes leurs remarques ont été prises en compte.

Les mesures suivantes sont mises en place avec les agents :

Des rotations de postes sont faites à intervalle régulier entre les agents des parkings et Buro+. Ceci permet à tous les agents d'effectuer des pauses (café, toilettes etc...).

Des abris ont été aménagés à l'entrée des parkings, et il est prévu d'y mettre du chauffage. Afin d'être à l'aise dans l'exécution de leur mission il a été autorisé aux agents d'être en tenue de rondiers (rangers et treillis) et non en costume, à leur convenance.

31. TRANSFERT « D'ACTIVITES »

Dans le cadre de transferts d'activités "CAMERAS" de TOSA vers ANGENIEUX, il n'y a pas que la problématique des activités mais comme nous aimons le rappeler régulièrement à la Direction qui semble l'oublier *"il y a aussi des femmes et des hommes derrière cette activité"*

- **Comment la Direction prévoit-elle de gérer cette problématique ?**
- **Qui supportera le surcoût de cette politique de transfert (formation des équipes sur d'autres produits....) le groupe espérons le puisque l' "idée" semble venir de là !**
- **Le plan de formation TOSA est-il adapté à ce changement de stratégie ?**

Réponse :

- ✓ Une information sur le projet a été réalisée juste après le CE à l'ensemble des salariés de la ligne LEST (Présentation de Patrice Collet, accompagné de Maxence Roussel et Laure Guillerminet). L'objectif était d'informer les salariés concernés rapidement. Cette information réalisée sur le lieu de travail a permis de générer tout de suite des échanges et de mettre en évidence l'accessibilité de tous les acteurs. Comme annoncé à cette occasion, l'ensemble des salariés concernés ainsi que les intérimaires ont été rencontrés par Maxence Roussel dans les jours qui ont suivi. L'objectif est de pouvoir répondre aux questions que les personnes peuvent se poser individuellement et surtout de prendre en compte leurs aspirations. Nous souhaitons que chaque salarié concerné bénéficie également d'un moment d'échange avec la RRH. Les rdv sont en cours. Les accompagnements de ces salariés seront gérés individuellement en fonction des situations et des souhaits de chacun. Des semestrielles par ligne/département sont planifiées dans les 2 semaines à venir afin de donner de la visibilité sur les enjeux industriels, les leviers et les opportunités liées au contexte de croissance.
- ✓ Pour les personnes qui évolueront vers un poste identique ou proche de leur activité actuelle, ce qui devrait être le cas de la grande majorité des personnes concernées, la formation au

nouveau produit sera prise en charge par les services « récepteurs », comme cela est le cas pour les mobilités internes courantes ou l'intégration de ressources externes nouvelles. Dans les cas éventuels où des changements de poste nécessiteraient des acquisitions de compétences nouvelles, des actions ponctuelles de formation seront réalisées, là aussi comme dans les autres cas de mobilité interne.

- ✓ Ce projet fera l'objet d'un suivi particulier et les actions nécessaires en terme de formation, de transfert de compétence, seront mises en place pour accompagner les nouvelles prises de poste. Le projet de plan de formation 2016 n'est pas impacté.

32. SECURITE DES PERSONNES A THALES ELANCOURT

A la suite des événements tragiques du 13 novembre dernier et l'instauration de l'état d'urgence sur tout le territoire, la Direction de Thales a pris immédiatement certaines mesures de sécurité. Le site Thales d'Elancourt pourrait devenir un jour la cible d'attaques du fait que nous fabriquons des matériels utilisés dans les opérations militaires françaises en Syrie avec des avions Rafale (autodirecteurs, DAMOCLES, RECO-NG, etc).

Or, les nombreux salariés qui se rendent à BURO Plus2 pour le restaurant d'entreprise se retrouvent en dehors du site Thales et ne bénéficient donc d'aucune protection particulière, tout comme le personnel du restaurant et celui des CE de TOSA et TSA.

- SUPPer demande à la Direction de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de BURO Plus2
- Plus généralement, SUPPer demande à la Direction de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes dans tous les lieux susceptibles d'accueillir de nombreuses personnes comme le bâtiment H (grande salle de réunion, restaurant d'entreprise, machines à café...etc)

En cas d'attaque du restaurant d'entreprise par un groupe armé, les membres de la Direction ne seraient pas moins exposés que les salariés. Les mesures de protection bénéficient donc à tous, salariés et Direction.

Réponse :

La Direction Sécurité du Groupe suit constamment l'évolution de la menace actuelle en lien avec les Services adéquats de l'Etat.

Différentes mesures ont été déclinées sur tous les sites Thales dès le 14 novembre pour prendre en compte les événements survenus en région parisienne.

Plusieurs mesures ont été mises en place : contrôle visuel des coffres des véhicules des visiteurs entrant sur le site, les manifestations importantes à l'extérieur des sites Thales doivent faire l'objet d'une autorisation de la Direction Sécurité du Groupe, un maitre-chien circule sur le site et 2 agents supplémentaires interviennent.

Un filtrage a également été mis en place à l'entrée du restaurant Buro+.

Ces mesures évolueront en fonction de l'évolution de la menace.

33. SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS DU SITE THALES ELANCOURT

Le personnel de gardiennage assure la protection des salariés Thales sur le site d'Elancourt et mérite à ce titre toute le respect et la gratitude de la Direction et des salariés. Les élus SUPPer tiennent à saluer ces hommes et ces femmes pour le travail qu'ils accomplissent quotidiennement.

Depuis la mise en place de l'état d'urgence sur tout le territoire, ce personnel doit faire face à deux évolutions majeures dans ses conditions de travail :

1. Exposition intolérable au risque d'agression en cas d'attaque du site d'Elancourt
2. Forte dégradation des conditions de travail, notamment quand il leur est demandé de rester plusieurs heures consécutives dans le froid et sans possibilité de prendre une pause ou de satisfaire des besoins naturels

Pour continuer de garantir la protection des salariés d'Elancourt, les élus SUPPer demandent à la Direction de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que la société qui emploie ces hommes et ces femmes chargés de notre protection puisse leur offrir des conditions de travail décentes.

Par exemple,

- nous demandons que leur effectif soit augmenté pour permettre des rotations afin de permettre un temps de repos décent. En attendant cette hausse des effectifs, nous suggérons de fermer certaines entrées de parking pour concentrer l'effectif existant sur l'entrée principale (face au bâtiment H).
- nous demandons que leur soient fournis tous les équipements de protection individuelle nécessaires comme des gilets pare-balle.

Réponse :

La responsable du service sécurité est en contact très régulier avec le Chef de Site de la société FIDUCIAL.

Celui-ci fait personnellement le point chaque jour avec tous les agents présents sur notre site (Elancourt et Buro +).

Toutes leurs remarques ont été prises en compte.

Les mesures suivantes sont mises en place avec les agents :

Des rotations de postes sont faites à intervalle régulier entre les agents des parkings et Buro+.

Ceci permet à tous les agents d'effectuer des pauses (café, toilettes etc...).

Des abris ont été aménagés à l'entrée des parkings, et il est prévu d'y mettre du chauffage. Afin d'être à l'aise dans l'exécution de leur mission il a été autorisé aux agents d'être en tenue de rondiers (rangers et treillis) et non en costume, à leur convenance.

34. CALENDRIER DES JOURS DE RTT COLLECTIFS 2016 (SUITE)

Dans sa réponse à la question DP n°2 d'octobre, la Direction s'engage à ouvrir ces négociations « *avant la fin 2015 comme l'année dernière* ». A l'heure où nous envoyons ces questions DP, aucune date n'a été donnée alors qu'il reste un mois avant la fermeture de TOSA pour les fêtes de fin d'année.

Pour rappel, en 2014 ces négociations avaient débuté le 1^{er} décembre.

- Nous demandons l'ouverture immédiate des négociations sur les RTT collectifs 2016

Réponse :

Une NAO sur l'aménagement temps de travail est programmée le 11 décembre prochain.

35. PRIME D'INCOMMODITE (SUITE)

La Direction a fini par réunir les délégués syndicaux le 17 novembre. Elle leur a présenté un projet de prime d'incommodité où seul un très petit nombre de salariés serait éligible. Cette avancée reste insuffisante au regard de la revendication exprimée par les salariés dans la pétition CGT d'avril dernier.

- Nous demandons la reconnaissance de la spécificité du travail en salle blanche pour tous les salariés qui travaillent dans ce type d'environnement.

Réponse :

Nous avons reçu les revendications des délégués syndicaux, ce sujet est en cours de traitement.

36. PNG (SUITE N)

La synchronisation entre les horloges des PNG et des pointeuses n'est toujours pas effective. Malgré nos nombreuses demandes rien n'est fait. La Direction n'a trouvé qu'un décalage de 30 secondes d'après sa

réponse aux DP de septembre. Suivant les accords signés, il doit être possible, pour les mensuels, d'entrer dans les locaux TOSA et pointer à 7h20.

- Pour les 12 dernières semaines (septembre, octobre novembre 2015) nous demandons pour chaque semaine le nombre de mensuels ayant pointé à 7h20 (hors horaires spéciaux comme du décalé)

Réponse : Voir le tableau ci-dessous :

N° semaines	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Nombre salariés	7	3	32	59	61	40	16	5	9	7	61	76

Afin de résoudre ce problème, nous permettons aux salariés mensuels de rentrer à partir de 7H15. Les salariés qui pointeraient de 7H15 à 7H19 et 59 secondes, verront leurs compteurs recalés à 7H20.

37. SUIVI DES SALARIES TRAVAILLANT SUR LA PRODUCTION SOPHIE

Dans le cadre du projet de transfert de la production de caméras SOPHIE à Thales Angénieux (TAGX), la Direction de TOSA s'est engagée à trouver un nouveau poste à chaque salarié sur SOPHIE dont le poste actuel sera supprimé.

- Combien de salariés TOSA perdraient leur poste actuel si ce projet est mené à son terme ?

Les postes ouverts actuellement à TOSA correspondent en général à des niveaux NR 7 et plus alors que les postes qui seraient supprimés à TOSA sont pour la plupart d'un niveau inférieur.

- Vers quels postes la Direction envisage-t-elle d'orienter les salariés qui seraient écartés de la production de caméras SOPHIE ?

Le projet de transfert de la production SOPHIE prévoit de confier aux salariés de TOSA le soin de former ceux de TAGX auxquels leurs postes sont transférés. Parallèlement, ces salariés TOSA devront aussi se former à leur nouveau poste sans oublier la production SOPHIE dont ils devront maintenir le niveau à TOSA (PdP oblige...) jusqu'au jour où ils devront préparer le déménagement d'une partie de leur salle blanche.

Ces méthodes employées par la Direction nous paraissent très indélicates envers des salariés qui ont contribué par leurs nombreux efforts à la satisfaction des clients, celle de leur hiérarchie et la hausse du cours de l'action Thales à des niveaux record. Cela risque d'entraîner chez certains salariés un choc, voire un traumatisme psychologique de type RPS.

- Nous demandons quelles sont les mesures prises pour préserver la santé de ces salariés
- Nous demandons quelles sont les mesures prévues en terme d'évolution de carrière pour ces salariés en CDI
- Nous demandons l'embauche des CDD et intérimaires concernés

Réponse :

- ✓ **20 salariés TOSA sont concernés par cette activité au sein de la Ligne Equipement et Systèmes Terrestre (LEST) et l'équivalent de 3 ETP dans les fonctions mutualisées.**
- ✓ **Les prévisions d'ouvertures de postes 2016 au sein de CIG offrent des opportunités sur des postes équivalents à ceux concernés :
monteurs, technicien, animateur d'ilot, contrôleur, lanceur, méthode, ordonnanceur et responsable produit série
La visibilité sur les postes à pourvoir sera donnée lors des semestrielles CIG organisées par ligne/département dans les 2 prochaines semaines.**

Les opportunités existeront mais nous souhaitons d'abord écouter les aspirations de chacun et les accompagner en conséquence.

- ✓ Le médecin du travail est informé du contexte et des actions menées.
Comme nous l'avons indiqué, l'accompagnement sera réalisé individuellement.
Lors de la réunion d'information nous avons annoncé que le cas des personnes en contrat temporaire serait analysé avec attention et traité au cas par cas. Ils sont reçus en entretien manager et RH comme les salariés TOSA.

38. CIRCUIT DE DEPART

Lors du départ de l'entreprise chaque salarié doit faire remplir une fiche de circuit de départ. Cela implique de se rendre à de nombreux endroits différents dans TOSA et ceux-ci ne sont pas toujours indiqués précisément (numéro de bâtiment, étage, salle).

- Nous demandons que la fiche fournie aux personnels quittant la société indique avec la précision requise l'adresse des services concernés.

Réponse :

Nous allons compléter cette fiche.

39. JURY FORMATION

Nous avons appris, lors de la commission formation que le passage devant un jury validant notamment les passages "cadre", avait été supprimé.

- Quelle en est la raison ?
- Est-ce que cela va perdurer ?
- Comment est validé, dans ces conditions, le changement d'échelon ?

Réponse :

Dans le process passage cadre, nous ne demandons plus au salarié de venir présenter ses motivations devant un jury, démarche qui pourrait déstabiliser certains salariés. Le salarié est reçu par sa RRH qui valide sa candidature, ses motivations et son projet professionnel à partir de critères communs et partagés sur les différents périmètres.

Il existe toujours un comité de validation, composé de toutes les RRH, qui permet de valider le niveau des postes proposés et d'assurer une cohérence au sein de la structure Tosa.

Les modes d'accompagnement n'ont pas changé et le changement d'échelon intervient toujours à l'issue de la démarche.

40. FORTES PLUES (SUITE .. DERNIERES EN DATE DU 20/11/2015)

Nous sommes une fois de plus confrontés à un phénomène pluvieux important. Les suintements d'eaux forment toujours des mares dans les sous-sols du bâtiment C et dans le couloir en rez-de-jardin entre les bâtiments C et P. L'importance des dégâts a amené la mise en place une nouvelle fois d'un bidon de 200 litres pour pallier aux fuites.

Lors de la précédente instance des DP d'octobre, il nous a été répondu qu'une **intervention est programmée semaine 42 ou 44 afin de localiser les fuites sur le toit.**

Ces dates sont passées.

- Les fuites ont-elles été localisées ?
- Pouvons-nous être enfin débarrassés de ces fuites systématiques ?
- Quand peut-on espérer traverser ces deux couloirs à pieds secs ?

Réponse :

La plupart des fuites sont localisées. Nous rappelons que le bâtiment fait 92 000 m2 et que de nouvelles fuites peuvent bien évidemment apparaître avec le temps. Dans ce cas, il est possible de faire un isilink pour les signaler.

41. TRAVAUX ET ETABLISSEMENT

- SUPPer demande des travaux pour les parkings à vélos pour améliorer l'évacuation des eaux de pluie qui transforment les parkings en piscines

Malgré une réfection des locaux du restaurant d'entreprise, les dalles des plafonds cachent une misère bien réelle. En regardant au travers les bouches d'aération, on constate que l'épaisseur de la poussière accumulée remonte à une période antérieure aux travaux.

- SUPPer demande le nettoyage des bouches d'aération de la cantine.
- SUPPer demande à quel réseau est rattaché la distribution d'eau potable des restaurants, des fontaines de l'entreprise, et des machines à café.

Réponse :

Nous remontrons votre demande lors de la prochaine réunion de colocation.

PROCHAINE REUNION : 15 décembre 2015