



THALES

**REPONSES AUX QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
MARDI 15 DECEMBRE 2015**

QUESTIONS CFDT

1. VIE PRATIQUE

1.1 Attribution place de covoiturage

Une salariée ayant demandé à se voir attribuer un macaron pour pouvoir utiliser une place de covoiturage avec son conjoint, s'est vu refuser ce macaron au motif donné par « la coloc. », que l'on ne l'attribuait pas pour un couple. Or à TOSA ce motif de refus a été écarté, car il a été reconnu que des conjoints travaillant dans une même entreprise n'ont pas forcément les mêmes horaires, et donc sont tout à fait légitimes à obtenir ce macaron. TSA n'a pas à imposer ses règles à TOSA

- *Nous vous demandons d'agir pour que les salariés dans ce cas puissent obtenir ce macaron*
- *Pouvez-vous nous rappeler les règles d'attribution des avantages liés à la déclaration de covoiturage, et quels sont ces avantages ?*

Réponse :

Nous mettons le sujet à l'ordre du jour de la Colocation du mois de Janvier. La règle est d'au moins 2 personnes dans une même voiture et l'avantage lié à ce dispositif est la mise à disposition de places réservées pour le covoiturage.

1.2 Mutualisation PNG TOSA-TSA

Il avait été question d'une mutualisation des PNG sur tout le site, tout en gardant les spécificités liées aux accords de chaque société.

- *Est-ce toujours d'actualité ?*
- *Quand cela sera-t-il en service ?*

Réponse :

Oui, cela sera déployé dans le courant du mois de janvier.

1.3 Incivilités sur les parkings

Régulièrement nous sont remontés des doléances de salariés qui ont échappé de peu à un accident en traversant à pied les parkings y compris sur les passages piétons

- *Nous vous demandons d'agir auprès de la colocation afin d'obtenir une limitation de la vitesse des véhicules dès le passage des barrières*
- *Nous demandons également la révision de la signalisation ainsi qu'une sensibilisation du personnel du site aux bonnes pratiques de circulation sur le site*

Réponse :

Nous avons communiqué à plusieurs reprises sur le sujet et des signalisations sont en place. Nous demandons à chacun de veiller à respecter les règles de circulation avec responsabilité et civisme.

2. ADMINISTRATIF

2.1 Données e-HR/Admin/Mont temps de travail/Informations Personnelles

- *A quoi correspond le chiffre se trouvant devant la rubrique « Centre payeur », s'agit-il du CA du service du salarié ?*

Réponse :

Le chiffre 248 correspond au code de Tosa en paye, soit le centre payeur.

3. SOCIAL

3.1 Reparlons des INCOMMODITES ...

Au vu de la réponse pour le moins « elliptique » du mois dernier sur notre demande d'ouverture de négociation sur le travail en sous-sol, nous réitérons notre demande en l'élargissant.

- *Nous demandons la mise en place d'une vraie négociation sur un certain nombre d'« inconvénient » dans le travail, et en particulier sur le travail en sous-sol, situation perdurant depuis l'arrivée de TOSA sur le site, et qui n'existait absolument pas à Guyancourt !*
- *la CFDT demande également la mise en place de l'article de l'accord « QVT » sur l'expression des salariés centrée sur l'expérience concrète du travail. Cela doit permettre l'écoute de tous afin d'agir efficacement sur les problèmes.*

Réponse :

Ce sujet ne sera pas traité dans le cadre de négociation, des réflexions sont en cours sur le thème de l'inconvénient.

Des réunions « pilote » sur l'expression des salariés seront déployées en 2016.

3.2 Conditions de prise en charge des frais de transport personnels

Extrait :

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

1° dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail. La prise en charge des frais de transport personnel, dans les conditions mentionnées ci-dessous, est une faculté offerte à l'employeur. Mais si l'employeur prend en charge tout ou partie de ces frais, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Or un tel dispositif existe à TOSA, en particulier dans le cadre des horaires décalés.

- ***Nous demandons l'application de cette mesure pour les salariés qui ne peuvent prendre les transports en commun, car cela générerait un temps de trajet difficilement supportable (par exemple 2h00 pour un trajet « aller »)***

Réponse :

Il est rappelé que ce dispositif de remboursement est facultatif et que les conditions pour en bénéficier sont alternatives.

Conformément à notre accord sur les horaires décalés, l'ensemble des salariés en horaires décalés bénéficient dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de la prise en charge de ces frais de transports personnel. Tous les salariés en situation d'horaires décalés sont donc concernés.

3.3 Indicateur social de l'entreprise

Le Rapport entre la rémunération la moins élevée et celle qui est la plus élevée, est un indicateur social significatif d'une entreprise.

- ***Quelle est sa valeur pour TOSA ?***

Réponse :

Cette donnée est présentée dans le bilan social et remise aux membres du CE.

4. SUIVI DES ACCORDS

4.1 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 novembre 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur novembre : 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 novembre : 258.80

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 1199.68

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h septembre : 132

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) septembre : 29

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h septembre : 12.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h septembre : 18.25

Pour le personnel ex MIE en novembre :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) novembre : 2.5

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h novembre : 17,25

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

5. SECURITE DES PERSONNES A THALES ELANCOURT (SUITE)

A la question n°32 des QDP de novembre, la Direction a répondu en donnant une liste de mesures concernant le site de Thales Elancourt suite à l'instauration de l'état d'urgence sur tout le territoire.

- Nous demandons pour quelle durée il est prévu de maintenir ces mesures exceptionnelles à Elancourt (BURO+ inclus)
- Nous demandons quelle a été la hausse des effectifs de la société de gardiennage.
- Nous demandons quelles sont les mesures déjà prises pour offrir à ces personnes un confort suffisant, sachant qu'elles travaillent en extérieur dans des conditions météo parfois difficiles.

Réponse :

- Les mesures exceptionnelles sont prévues sur le premier trimestre 2016. Elles seront adaptées en fonction des événements et des directives groupe.
- Afin de maintenir un niveau de sécurité cette information ne peut être communiquée
- Des guérites ont été installées et des portes vitrées vont y être rajoutées pour protéger les agents.

6. OUVERTURE DES NEGOCIATIONS SALARIALES

Le 11 décembre 2015 est programmée la première réunion de NAO qui doit définir le calendrier des jours de RTT collectifs pour 2016 à TOSA (voir QDP n°34 de novembre).

- Nous demandons la date d'ouverture de l'autre volet, celui des négociations salariales.

Réponse :

Nous avons pour le moment une date prévisionnelle fixée au 22 janvier.

7. SUIVI DES SALARIES TRAVAILLANT SUR LA PRODUCTION SOPHIE (SUITE)

Dans sa réponse à la QDP n°37 de novembre, la Direction dit que « la visibilité sur les postes à pourvoir sera donnée lors des semestrielles CIG organisées par ligne/département dans les 2 prochaines semaines ».

- Nous demandons combien de postes ont été proposés à ces salariés et le niveau de responsabilité (NR) correspondant à chacun d'eux.
- Nous demandons combien de personnes en contrat temporaire ont été reçues par leur supérieur hiérarchique et leur RRH.

Réponse :

La liste des postes à pourvoir à CIG en 2016 a été présenté en semestrielle, donc à l'ensemble des salariés CIG.

Nous rappelons que les entretiens réalisés avec les salariés travaillant actuellement sur Sophie avaient pour objectif d'échanger sur le projet et d'écouter leur souhait pour les prendre en compte

dans l'accompagnement individuel, il s'agit d'une première étape essentielle avant de proposer des postes.

L'ensemble des personnes en contrat temporaire et concernées par ce projet ont été reçues, soit 3 intérimaires et un CDD, comme nous nous y étions engagés.

8. PRIME D'INCOMMODITE (SUITE)

A la question n°35 des QDP de novembre, la Direction a répondu que le sujet de la prime d'incommodité était en cours de traitement.

- Nous demandons la date à laquelle seront convoqués les délégués syndicaux pour avancer sur ce sujet de plus en plus sensible.

Réponse :

Ce sujet ne sera pas traité dans le cadre de négociation, des réflexions sont en cours sur le thème de l'incommodité. Les DS seront convoqués afin de leur préciser les résultats de l'étude.

9. PNG (SUITE)

La réponse à la QDP n°36 de novembre est partiellement illisible dans le fichier pdf diffusé aux salariés TOSA.

- Nous demandons à la Direction de corriger cela.

Réponse :

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.

10. LOI MACRON

La loi Macron, adoptée le 06/08/2015, prévoit la possibilité d'alimenter le PERCO de 10 jours de repos non pris (CP , RTT , congés d'ancienneté) par an au lieu de 5 jours.

- Nous demandons à la Direction d'informer les salariés à ce sujet.

Réponse :

Une communication sera réalisée début 2016.

11. PARKING

Des nouvelles places de parking aux abords de notre entrée ont été attribuées à TSA Places pour les véhicules de location (AVIS) : Rouges Voitures mises à disposition par TSA : Jaunes. De plus, on constate que 4 places nouvelles ont vu le jour sur le parking P2 +.

Lors de précédentes questions DP, il était question de places attribuées à certaines catégories. La direction devait vérifier la bonne attribution de celles-ci

- Est-ce que le contrôle des attributions des places de parking a été mené ?
- Combien de places ont été libérées ?

Etant donné le manque de courtoisie de certaines personnes à l'égard des véhicules de leurs collègues, certaines personnes (on les comprend) prennent deux places de parking, évitant ainsi les dégradations dus aux portières. La plupart se positionnent en fond de parking

- Nous demandons que soit étudiée la possibilité de faire des marquages plus larges en fond de parking pour le personnel qui désire protéger leur véhicule. Cela permettant de réduire la place occupée par une voiture (2 places réduites à 1.5), étude demandée en vue des embauches.

Réponse :

Ces questions seront abordées lors de la prochaine réunion de colocation sur le site.

12. PROJET D'ABSORPTION DE THALES UNIVERSITE PAR TGS

- Quel est ce projet ?

Projet d'absorption de Thales Université par TGS, d'ici juin 2016 (hors sujet, il y aura ensuite la fermeture du Campus de Jouy pour transfert à Helios dans les locaux libérés par TAV France).

Pour les élus CFTC, cette fusion n'apparaît pas clairement comme présentant un intérêt pour le Groupe et pour TU. Les élus CFTC se déclarent inquiets pour l'avenir des activités de TU, qui constitue un pôle important de compétences et de partage d'expériences pour la formation interne des salariés du Groupe ; il est à craindre que la perte d'autonomie, et les habituelles « synergies » obtenues par réduction des moyens que cette fusion va provoquer, dégradent les conditions de travail des salariés de TU, et la qualité des prestations réalisées, et mette à terme en péril la pérennité de l'activité.

Réponse :

TOSA n'est pas au courant et n'a pas à commenter les éventuels projets qui concerneraient d'autres sociétés du Groupe. Ces sujets doivent être appréhendés et discutés entre la Direction et les partenaires sociaux de la société concernée.

13. REMUNERATION VARIABLE

Les calculs des éléments variables de rémunération doivent pouvoir être contrôlables et vérifiables par tout salarié qui en bénéficie.

A ce jour, les éléments communiqués par la hiérarchie au travers de la feuille de rémunération variable annuelle font état de pourcentages atteints sur la performance économique Groupe et domaine d'activité,

la performance économique locale (équipe) et la performance individuelle au travers des 3 valeurs évaluées lors des EAA. Or ces informations sont présentées sans transparence et sans explications concernant leur calcul aux salariés.

Les élus SUPPer demandent à la Direction de répondre à chacune des questions ci-dessous :

- Comment un salarié peut-il contrôler l'atteinte des objectifs de son équipe si ces objectifs ne sont pas présentés, identifiés, notifiés, valorisés et que le résultat atteint ne lui est pas justifié ?
- Comment les objectifs individuels sont-ils valorisés après l'EAA alors que le salarié ne connaît que le niveau atteint dans chacune des 3 valeurs (construction - adéquation - maîtrise - excellence voire inadéquation) ? Par exemple, comment un salarié dont les résultats obtenus sont à 80 % lors de la remise de sa feuille de rémunération variable peut-il contrôler ce pourcentage ?
- Quelle est la procédure de contestation pour un salarié qui contesterait le pourcentage atteint indiqué sur sa feuille de rémunération variable ?
- Comment la performance Groupe est-elle calculée ?
- Quelle a été la part de TOSA dans le calcul de la performance groupe en 2014 ?
- Cette part varie-t-elle d'une année sur l'autre ?

Réponse :

- **S'agissant de la rémunération variable de I&C de Tosa, elle s'appuie pour moitié sur l'atteinte des objectifs individuels du salarié tels que définis dans le cadre des EAA en début d'année, pour 35% sur les résultats économiques de la Société, de la BL (OPT+ MIE) et de la CBU, pour 15% sur les résultats économiques du Groupe. Une fiche individuelle précisant ces éléments de rémunération variable est remise à chaque ingénieur et cadre en début d'année.**
- **C'est la dimension impact et contribution aux résultats de l'entreprise qui est prédominante (ces objectifs sont définis dans le cadre des EAA en début d'année), étant entendu que les comportements mobilisés restent très importants et viennent pondérer la dimension précédente.**
- **Les parties essayent de résoudre ce désaccord en se réunissant une seconde fois. Si le désaccord persiste, une troisième réunion peut être mise en place et le salarié peut se faire accompagner de la personne de son choix. Et enfin, une quatrième réunion peut avoir lieu avec le RRH.**
- **La performance économique Groupe, pesant pour 15% dans la structure de rémunération variable est composée de 3 indicateurs EBIT (résultat), OI (prises de commandes) et OCF (Trésorerie), chacun pour 5%. Ces éléments sont notifiés aux salariés dans une fiche remise en début d'année.**
- **Nous ne disposons pas du détail correspondant.**
- **Oui, par construction puisqu'elle dépend des résultats de Tosa.**

14. PART COLLECTIVE DE LA REMUNERATION VARIABLE

Tout salarié contribue à l'atteinte des objectifs fixés que ce soit au niveau Groupe, société ou au niveau équipe. Dans cette perspective, un salarié non cadre participe autant qu'un salarié cadre à l'atteinte des objectifs fixés et ressent une injustice de ne pas bénéficier de la partie collective de la rémunération variable.

Même si la rémunération variable ne permet pas de garantir un revenu régulier aux salariés, elle est devenue une pratique courante dans THALES et rien n'explique la différence de considération entre les cadres et les non-cadres.

- Comment la Direction justifie-t-elle sa politique de rémunération globale inégalitaire ?

Réponse :

La politique de rémunération est ainsi faite au niveau du groupe et prévoit pour les cadres une rémunération variable et pour les mensuels une demie allocation annuelle garantie.

15. REMUNERATION VARIABLE ET NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

- Les élus SUPPer demandent à la Direction la raison pour laquelle la politique d'attribution des éléments variables de rémunération ne fait pas partie intégrante des NAO.

Réponse :

Le plan de rémunération variable applicable au sein de tosa est défini au niveau groupe.

16. ISILINK

Les salariés n'arrivent plus à se connecter à isilink. Est-ce qu'une nouvelle procédure a été mise en place ? Est-ce que WayIn est destiné à remplacer isilink ?

Réponse :

WayIn est en effet destiné à remplacer Isilink .Voir réponse question DP du mois de novembre.

17. ADMINISTRATEURS SALARIES

Est-ce que TOSA a prévu le renouvellement des administrateurs salariés en 2016 ? Si oui quel est le mode de désignation retenu par la Direction ?

Réponse :

Les mandats des administrateurs salariés arrivent à échéance fin 2016. Nous reviendrons vers vous le moment venu sur ce sujet.

18. PARKING COVOITURAGE

Pouvez-vous rappeler aux salariés les règles d'obtention d'une place de parking dans la zone « Covoiturage » du parking P2 ?

Réponse :

Les co-voitureurs doivent se déclarer auprès de l'assistante de direction, Marie-Isabelle Boudin pour TOSA. Un macaron leur sera délivré qui leur permettra de se garer sur les places co-voiturage.

19. PARKING COVOITURAGE

Y a-t-il des contrôles réguliers de présence de macarons sur les voitures stationnées sur le parking « Covoiturage » ?

Réponse :

Des contrôles réguliers sont organisés par le PC sécurité. Des papillons « Stationnement interdit, places réservées au co-voiturage » sont apposés sur le pare-brise des véhicules sans macaron.