

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  
MARDI 26 JANVIER 2016**

## QUESTIONS CFE-CGC

### 1. TRANSPORTS EN COMMUN

Les salariés ont eu la désagréable surprise de constater que les horaires des bus desservant notre site ont été remaniés et une quantité importante d'horaires supprimée, ce qui n'est pas sans poser de nombreux problèmes. Par exemple, le 463 qui passait à 16h04 est maintenant programmé à 16h29. Conséquences :

- Certaines correspondances SNCF à la gare de Saint Quentin en Yvelines ont disparu,
- Certains salariés usagers de ce bus arrivent tôt le matin, et partent donc tôt le soir (15h50). S'ils veulent éviter de cumuler encore plus de crédit d'heure, ils sont contraints d'attendre le bus près d'une demi-heure dans le froid,

*Il est à noter que la ligne 10 "Hourtoule" ne peut en aucun cas reprendre ce créneau car elle ne dessert pas le même côté de la gare et comme l'arrêt (Bruxelles) est plus loin il y a un fort risque de rater le bus de 16h07 !*

- La Direction a-t-elle eu connaissance de ces suppressions et changements d'horaires ?
- Si oui, comment se fait-il qu'il n'y ait pas eu concertation avec les représentant du personnel et SQYBUS et qu'une communication n'ai pas été faite au Personnel comme il est de tradition ?
- Si non, comment se fait-il que les entreprises du secteur n'ai pas été invitées à une concertation par SQYBUS ?
- Nous demandons que TOSA intervienne auprès de ce consortium afin de "rectifier le tir" et que cela ne se reproduise pas.

**Réponse :**

**Non, la Direction n'a pas eu connaissance de ces suppressions et changements d'horaires. Nous avons déposé une réclamation à la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines le 07 janvier 2016. Nous sommes en attente d'une proposition d'amélioration.**

### 2. SITE INTRANET DRH TOSA

- La refonte évoquée dans les réponses d'octobre 2015 est-elle finalement... finalisée ?
- Dans cette hypothèse, quand peut-on espérer la voir effectivement mise en ligne ?
- Est-ce que dans cette nouvelle version, apparaissent les jours et horaires de permanence de l'antenne paye TGS ?

**Réponse :**

**Le site est en cours de finalisation. Il devrait être déployé avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre. Il est prévu d'y faire figurer les jours et horaires de permanence de l'antenne paye TGS.**

### 3. HUMANIS I

Un nouveau contrat prévoyance Groupe aurait été signé (mutuelle dite "responsable").

- **Quand les salariés seront-ils informés des dispositions prises dans ce nouveau contrat ?**
- **Quand ces informations seront-elles sur le site intranet DRH de TOSA ?**

**Réponse :**

**Une communication a été réalisée la semaine dernière. Vous trouverez ci-après le lien renvoyant à la notice présentant les garanties Frais de santé dont les salariés bénéficient à titre obligatoire, à partir du mois de janvier 2016.**

**[http://intranet.peopleonline.corp.thales/human\\_resources/pub/documents//FRAIS\\_DE\\_SANTE\\_2016.pdf](http://intranet.peopleonline.corp.thales/human_resources/pub/documents//FRAIS_DE_SANTE_2016.pdf)**

**Ces garanties ont été renégociées au niveau du Groupe afin de respecter l'ensemble des conditions posées par les pouvoirs publics pour répondre aux définitions du « contrat responsable ».**

**Des réunions seront organisées sur le site afin de vous expliquer les principaux changements.**

**Ces réunions auront lieu :**

- **Le 1<sup>er</sup> février au Hall H :**
  - **1<sup>ère</sup> session : 12h30 - 12h50**
  - **2<sup>e</sup> session : 12h50 - 13h10**
  - **3<sup>e</sup> session : 13h10 - 13h30**
  - **4<sup>e</sup> session : 13h30 - 13h50**
  
- **Le 3 février au Hall H :**
  - **1<sup>ère</sup> session : 12h00 - 12h20**
  - **2<sup>e</sup> session : 12h20 - 12h40**
  - **3<sup>e</sup> session : 12h40 - 13h00**
  - **4<sup>e</sup> session : 13h00 - 13h20**
  - **5<sup>e</sup> session : 13h20 – 13h40**

### 4. HUMANIS II

Un salarié sur le point de partir en retraite a contacté cet organisme pour connaître les modalités de continuité de prise en charge (contrat mutuelle retraités THALES). HUMANIS a refusé de répondre en arguant du fait que les gestionnaires paye de THALES (donc TGS) connaissaient ces modalités et qu'il suffisait de s'adresser à eux. Dont acte. Malheureusement, il n'a pas pu non-plus obtenir d'informations de la part de TGS.

- **La CFE-CGC demande à qui doit-on s'adresser pour les obtenir ?**
- **Seront-elles à terme sur le site intranet DRH TOSA ?**

**Réponse :**

**Les gestionnaires paie TOSA de permanence le jeudi sont à la disposition des salariés et sont en mesure de répondre à ces questions.**

## 5. RESTAURANT INTER-ENTREPRISE

Depuis des mois, des questions à ce sujet "remontent" en DP. Il s'avère que les réponses faites mettent souvent en cause la commission et particulièrement les membres salariés de celle-ci, arguant de leur accord (plus ou moins exact d'ailleurs) pour justifier les décisions prises par SCORE et la Direction en contradiction avec les compte-rendu faits par eux auprès des salariés.

- **Pour couper court à ces ambiguïtés malsaines, la CFE-CGC demande fermement à la Direction qu'un compte-rendu complet et parfaitement objectif soit fait après chaque séance de la commission et publié auprès du Personnel APRES relecture, correction et accord des membres de la commission.**

**Réponse :**

**Le compte rendu reflète objectivement l'intégralité des décisions prises en commission et est publié sur l'intranet. Il vous sera envoyé avant publication.**

## 6. AGIRC

En octobre, à la question : "Quels sont les taux de cotisation contractuels effectifs en 2015 ?" posée par les DP, la Direction répondait qu'elle rassemblait ces éléments pour "avoir la situation au sein de TOSA" car celle-ci est complexe.

- **Cette compilation a-t-elle eu lieu ?**
- **Les taux sont-ils les mêmes en 2016 ?**
- **La Direction peut-elle maintenant répondre à ces questions ?**
- **Si oui, merci de donner la réponse aux Délégués du Personnel...**

**Réponse :**

**Taux AGIRC pour tous les I/C :**

**7.80 % part salariée**

**12,75 % part patronale**

**Base de cotisation : sur la tranche supérieure au PMSS (3 218 euros)**

## 7. DEPLACEMENTS

En octobre 2015, les DP demandaient le respect de la convention de 1989 et sa répercussion dans CHORUS2.0 qui est en contradiction avec elle.

- **La réponse de la direction étant trop évasive par rapport à la question posée, nous demandons une réponse claire et précise sur ce sujet.**
- **Nous demandons également que l'outil "Traveldoo" soit mis, lui aussi, en conformité avec cette convention sans qu'il soit imposé au salarié la demande d'une dérogation et à l'encadrement une validation spécifique de cette dérogation (pour des obligations de la Direction au sens de cette convention de 1989).**

**Réponse :**

**Nous avons rappelé en octobre qu'il était possible de réserver un billet de train en 1ère sur Traveldoo, conformément à l'accord Groupe.**

Pour les billets d'avion, le principe posé par l'accord Groupe est la réservation en classe économique. La classe business peut être réservée suivant les modalités du vol, dans le respect des conditions prévues par l'accord Groupe, et sur validation préalable de la hiérarchie.

## **8. PARKING : EMBLEMES « PRIVILEGES » (P1, PARKING « DIRECTION », COVOITURAGE)**

- Au vu de la réponse faite en octobre, les Délégués du Personnel demandent qu'il soit fait un réexamen périodique des autorisations de stationnement sur la totalité de ces emplacements privilégiés.

Réponse :

Le service sécurité et les services généraux vérifient régulièrement ces accès.

## **9. TELETRAVAIL ET E-CONGES**

Conformément à la question posée en novembre, la CFE-CGC affirme à son tour que le télétravail n'est pas un congé. L'introduction de ces journées dans l'outil e-congés provoque d'ailleurs des dysfonctionnements de cet outil. En effet, si un salarié pose isolement une journée de congé un jour de télétravail (par exemple le jour N), l'outil l'accepte dans un premier temps, mais ensuite, lors de la validation par le hiérarchique, les "ennuis" commencent :

- La mention faite de l'acceptation est rédigée comme suit : "votre demande de congé du jour N+1 au jour N-1 est acceptée" ! Il y a comme un défaut !
  - Le défaut n'est pas seulement dans le libellé, car le lendemain, on reçoit un refus du système qui supprime ce congé (évidemment aberrant)...
  - La saga continue si on essaye de remettre la journée N seule car cette fois-ci l'outil e-congés "répond" que ce jour est déjà réservé !
  - La seule solution à ce jour est de faire intervenir TGS qui "force" le système en supprimant tout et en remettant d'autorité le jour de congé demandé.
- La CFE-CGC demande que les jours de télétravail ne soient tout simplement pas mentionnés dans e-congés pour éviter tout ce micmac et cette perte de temps.

Réponse :

Nous avons demandé que cette notification apparue en 2015 ne soit pas reproduite en 2016. Nous nous assurons qu'elle soit désactivée.

## **10. PARKING P2 ET AUTRES REPONSES ANTERIEURES**

Nous constatons de plus en plus fréquemment que la Direction de TOSA se "contente" de répercuter telles-que les réponses que certains services lui font aux questions des Délégués du Personnel. Un exemple flagrant parmi d'autres très nombreux, concernant les places récemment "squattées" par TSA sur le P2. En effet, la Direction nous rétorque que les véhicules en question étaient déjà sur le P2. Or, il n'en est rien, ils étaient garés sur le parking "Direction" de TSA !

- La CFE-CGC demande à la Direction qu'elle prenne le temps et la peine de vérifier les réponses qui lui sont faites par ses interlocuteurs (TOSA, TSA ou TGS, entre-autres).

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).

## 11. « GUEGUERRE » TSA/TOSA

Le Personnel de TOSA est excédé par la "guéguerre" permanente qui existe entre les directions d'Établissement TOSA et TSA ceci depuis plus de 8 ans dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler la colocation.

- **La CFE-CGC demande solennellement que cesse cette "guéguerre" et qu'enfin, les 2 établissements œuvrent en commun pour le bien de tous.**

Réponse :

**Les deux établissements coopèrent en bonne intelligence et de manière constructive sur le site.**

## 12. DISTRIBUTEURS DISTRIPLUS

La réponse donnée en novembre 2015 nous fait furieusement penser à un célèbre sketch de Pierre DAC et Francis BLANCHE ("Mesdames-Messieurs, il peut le faire !" (À quand la "cueillette des olives en Basse-Provence" ?)

- **Nous répétons donc notre demande : La CFE-CGC demande à la Direction d'intervenir auprès de SCORE/ Distriplus pour que les salariés de TOSA puissent recharger leur badge avec des billets sur plus d'une seule machine (sise actuellement au bât. C).**

Réponse :

**Nous demandons à Score d'équiper un tiers des machines avec la possibilité de mettre des billets (Bât. P et A).**

## 13. DÜRER

La réponse faite en novembre 2015 ne satisfait pas le Personnel dont nous sommes les représentants. En effet, 2 mois après, les dysfonctionnements (prétendument "quasiment réglés" en totalité en novembre) persistent voire s'aggravent et en particulier les problèmes de lenteur du réseau alors que celui-ci est censé être beaucoup plus rapide (passé de 100Mb/s à 1Gb/s).

- **La CFE-CGC demande que les Direction des différents sites de THALES se groupent au plus haut niveau pour intervenir auprès du "siège" pour que ces dysfonctionnements de l'informatique "Groupe" soient résolus au plus vite avec les meilleurs résultats possibles. Il en va de la survie de toutes les sociétés THALES qui ne pourront pas supporter beaucoup plus longtemps de tels ralentissements et entraves à leur activité sans répercussions financières importantes.**

Réponse :

La DSI TOSA s'attache à résoudre le plus rapidement les incidents informatiques.

A titre d'information et d'un point de vue factuel : au 11 janvier, nous avons recensé 16 appels ouverts dans la base des incidents qui concernaient les aspects lenteurs du réseau (sur un total d'incidents de 250).

Aussi, nous rappelons que le process pour déclarer un incident est d'ouvrir un ticket d'incident. C'est le seul moyen qui permet de tracer et corriger les problèmes.

## 14. MUTUALISATION DES PNG

Le mois de janvier est écoulé.

- La mutualisation évoquée en décembre est-elle effective ?
- Sinon, quand le sera-t-elle ?

Réponse :

La mutualisation des PNG est effective depuis fin janvier.

## 15. INCIVILITE SUR LES PARKINGS

Il semblerait que la signalisation de limitation de vitesse ne soit pas homogène et, de toute façon, elle est insuffisante.

- La CFE-CGC demande que cette signalisation soit homogénéisée et étendue,
- De même, en raison des nombreuses embauches de ces derniers temps et à venir, nous demandons que des rappels auprès du Personnel soient effectués à raison d'une fois tous les 2 mois dans TOUTES les sociétés utilisatrices du site (ceci indépendamment du niveau hiérarchique ou de l'âge des salariés),
- Si nécessaire, nous demandons que des sanctions soient prises envers les contrevenants les plus dangereux.

Sachant que le Directeur Général de l'Entreprise et le Directeur d'Établissement sont pénalement responsables personnellement ceci sur leurs biens propres de tout accident corporel qui pourrait intervenir sur le site de l'Entreprise.

- QUID dans le cadre de la colocation ? Par exemple un salarié de TSA qui renverse un salarié de TSA ou l'inverse ? (Il est clair que, là aussi, il est temps que la colocation agisse en bonne intelligence).

Réponse :

Des mails de rappels sont envoyés régulièrement et continueront à l'être. La signalisation va également être homogénéisée.

## 16. INCOMMODITE

- Où en est la programmation des "réunions pilotes sur l'expression des salariés" évoquées en décembre 2015 ?

Réponse :

Des réunions seront programmées en 2016 après information de la commission QVT.

## 17. ALIMENTATION DU PERCO PAR 10 JOURS DE CONGES

- Quand la communication annoncée par la Direction sera-t-elle effectuée ?

Réponse :

La communication sera réalisée une fois que l'outil Groupe aura été modifié.

## 18. CO-LOCATION

- S'agissant du bien-être voire de la sécurité du Personnel, et au vu des réponses qui sont faites de plus en plus souvent aux Délégués du Personnel, la CFE-CGC demande que des représentants du Personnel assistent aux réunions de colocation du site. Pourquoi pas dans le cadre d'un CHS-CT "site".

Réponse :

Non, cela n'est pas envisagé.

## 19. DECLARATION DE COMPETENCES

- Quel pourcentage de salariés a répondu à la déclaration de compétences demandé par la Direction ?
- Cette déclaration de compétences dans sa totalité a-t-elle été déclaré/ validé par la CNIL ? Et dans quelle mesure est-elle valide ?

Réponse :

Sur les compétences des Familles Professionnelles 4, 5 ,6 de CTG et des Domaines, c'est-à-dire ceux ayant accès à la base, 247 salariés sur 453 les ont mis à jour à fin janvier.

Les données compétences sont soumises à la mise à jour d'un registre CNIL par un correspondant pour le GIE SIRH. Les données du module compétences ont fait l'objet d'un enregistrement dans le registre CNIL comme d'ailleurs toutes les données du SIRH soumises à cette condition d'enregistrement ».



## 20. EPARGNE SALARIALE ET ECOLOGIE

Le 4 janvier, en revenant de RTT et de jours de repos, les salariés de TOSA ont eu la stupeur d'être mis, au nom de l'écologie, devant un ultimatum posé par AMUNDI (l'organisme sous-traitant de THALES pour l'épargne salariale) concernant le mode de diffusion des informations relatives à LEUR argent. Cet organisme bancaire leur enjoignait sous 3 jours (dernier délai le 7 janvier 2016) d'accepter ou de refuser ce qu'ils appellent les e-Services. En dehors du fait que pour certains salariés cet e-mail tombait dans la case "SPAM", que les autres ne sachant pas de quoi il s'agissait l'on tout bonnement jeté au panier, ceux qui ont eu la présence d'esprit d'essayer de voir de quoi il retournait réellement et, éventuellement de refuser. (Citation : "[Cliquez ici pour découvrir les 5 points clés de votre Épargne Salariale & Retraite 100% numérique ou refuser votre abonnement aux e-Services.](#)"), ont alors entamé un véritable parcours du combattant car tout était fait pour qu'ils renoncent à refuser :

- Connexion à un compte personnel dont ils ne connaissaient pas l'identifiant. Cet identifiant leur étant plus tard envoyé par mail après identification par leur n° INSEE,
- Mot de passe inconnu. Ce mot de passe leur étant promis par SMS.... Mais non envoyé car leur n° de portable était inconnu de ... "nos services" dixit AMUNDI !
- Contact téléphonique enfin obtenu via 3 niveaux sur un serveur vocal incompréhensible et au bout de 18 minutes d'attente pour certains,
- Étant finalement connectés, découvrir par eux-mêmes à quel endroit, sur un site internet particulièrement mal "gaulé", se trouvait la case à cocher pour refuser ces "e-Services".

Trop c'est trop ! Sans compter que sous prétexte d'écologie, AMUNDI va faire d'énormes économies d'échelle sur le dos de notre épargne salariale sans nous en répercuter le moindre centime !

- **Quel pourcentage de salariés de TOSA a-t-il répondu à cet e-mail ?**
- **Combien d'entre-eux ont-ils finalement pu refuser ces e-services ?**
- **La CFE-CGC demande que THALES contraigne AMUNDI à réparer sa "bavure" en proposant à nouveau ce choix aux salariés en respectant la durée légale de choix de services qui est de 15 jours ouvrables ?**
- **Nous demandons en outre que THALES oblige AMUNDI à simplifier la procédure de refus.**
- **Quelles seront, à termes les conséquences d'un refus (autre que de continuer à recevoir les informations sous forme papier) ?**

**Réponse :**

**Environ ¼ des salariés THALES avaient choisi au fil du temps de dématérialiser la réception de leurs relevés d'épargne salariale et avis d'opération.**

**En décembre 2015, Amundi a envoyé à ceux qui n'avaient pas fait ce choix un mail les informant que désormais l'option par défaut serait une communication dématérialisée mais qu'il restait possible de demander à continuer de recevoir des courriers par la poste. La communication d'Amundi a été étalée sur plusieurs semaines et, malheureusement, THALES a été traité en dernier. Ce qui laissait à ceux qui ne voulaient pas de cette option par défaut trop peu de temps pour en informer Amundi.**

**Nous sommes en train d'étudier avec Amundi comment nous pourrions redonner le temps de réagir à ceux qui souhaitent rester au courrier postal. En tout état de cause, le relevé de fin 2015 leur sera adressé par courrier.**

**Pour ce qui concerne les frais de gestion, rappelons qu'ils ne sont pas à la charge des salariés mais de l'entreprise.**

### 21. LAMPADAIRE

Le matin (et le soir) les lampadaires de l'allée allant du H au J en passant devant l'infirmerie sont éteints. Lorsque le ciel est très nuageux la visibilité n'est pas suffisante pour bien voir le trottoir. La CFTC demande que cette allée soit éclairée tant qu'il ne fait pas assez jour.

**Réponse :**

**Cette demande a été communiquée aux services généraux et a été réglée.**

### 22. PERCO

L'article L3334-8 du code du travail précise « En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de dix jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ».

L'outil Thales d'alimentation des jours PERCO (via e-HR admin) limite ce nombre à 5 jours comme avant la loi Macron.

La délégation CFTC demande que l'outil Thales permette de verser 10 jours sur le PERCO comme le permet le code du travail.

**Réponse :**

**Une communication sera réalisée lorsque l'outil Groupe aura été mis à jour.**

### 23. RTT

Les RTT 2016 pour TOSA ayant été décidés lors de la négociation du 11 décembre 2015, les salariés demandent pourquoi ils n'apparaissent pas dans l'outil e-HR Admin / mes absences ?

**Réponse :**

**Les jours de repos et RTT 2016 ont été ajoutés en semaine 4.**

### 24. SWIT

La migration des PC vers SWIT devait être finie en mars 2015. A ce jour de nombreux postes n'ont pas encore migré. Quand cette migration sera-t-elle terminée et pourquoi un tel retard ?

**Réponse :**

**Le taux de PC migrés à fin 2015 sur le parc TOSA est de 80 %. La DSI TOSA s'est configurée pour maintenir l'objectif de fin de projet à fin mars 2016. Le volume des postes produits et livrés par les équipes de proximité n'est pas en ce début janvier en adéquation avec les objectifs du projet. La raison de ces retards est liée au changement de prestataire de TGS (SPIE dont le contrat s'est achevé fin 2015, remplacé par ECONOCOM-OSYATIS) qui implique un besoin de montée en**

puissance (acquisition des connaissances techniques ainsi qu'adéquation des ressources en nombre). Un plan d'actions spécifique est mené par TGS sur ce sujet.

## 25. TOURNIQUET

Le tourniquet (PNG à proximité des Algécos) a 2 des 4 plaques du bas dessoudées. Ces plaques avaient été mises en place compte tenu du nombre important de petits accidents (blessures au talon d'achille). La CFTC demande que ces plaques soient ressoudées.

**Réponse :**

**Nous invitons les salariés à utiliser le portail WAY'IN dédié à ces petits dysfonctionnements afin qu'ils puissent être réglés.**

<https://wayin-fr.vinci-facilities.com/>

## 26. TOILETTES

Le 1er WC homme du 1er étage de buro+ est éclairé par une ampoule qui met un certain temps, ou plutôt un temps certain pour éclairer. Est-il possible de faire remplacer cette ampoule ?

**Réponse :**

**Oui. Nous invitons les salariés à utiliser le portail WAY'IN dédié à ces petits dysfonctionnements afin qu'ils puissent être réglés.**

<https://wayin-fr.vinci-facilities.com/>

### 27. VIE PRATIQUE

#### 1.1 Température ambiante ... au magasin

En période hivernale, La température du magasin CIG dépasse rarement les 16°C dans le secteur contrôle IQAM, où au moins 10 personnes travaillent régulièrement de façon statique.

- La température du magasin est directement impactée par le mauvais état des volets « coupe froid » sur le quai de réception (1 hors service et 1 nécessitant maintenance).
  - Que dire du local « robot » où la température n'excède pas les 12°C avec le climat actuel, qui est équipé de 2 radiateurs électriques sous dimensionnés par rapport à la taille du local, et dont un est de surcroît, régulièrement en panne depuis au moins deux ans (demande de réparation en cours depuis plus de 3 mois) ?
  - La pose d'un faux plafond l'année passée n'a vraisemblablement pas été une mesure suffisante pour améliorer les conditions de travail dans ce local pourtant occupé à longueur de journée par le personnel du magasin, qui subit de ce fait quotidiennement l'effet « chaud froid » lors de ses activités professionnelles.
- ***Nous vous demandons de faire en sorte qu'il y ait une action d'urgence pour améliorer les conditions de température dans lesquelles sont obligés de travailler ces salariés***
- ***Nous vous demandons de mettre en place un plan d'action pour résoudre de manière efficace et durable ces problèmes de température***

**Réponse :**

**Suite à l'analyse effectuée mercredi 20 janvier en présence de VINCI, une action urgente a été réalisée par l'établissement le 21/01 matin pour permettre la remise en fonctionnement de la ventilation contrôlée. Pour la zone du robot, une action a été lancée pour changer le radiateur.**

#### 1.2 Que faire en cas d'urgence ... à BURO+

Les déménagements vers BURO + sont maintenant effectifs. Quelques questions concrètes se posent maintenant.

- ***Quelle est la procédure en cas de malaise, accident,...etc. dans les locaux BURO+ ?***
- ***Y-a-t-il suffisamment de SST (Sauveteurs Secouristes du Travail) dans ces locaux ?***
- ***Les salariés concernés ont-ils été informés sur ce sujet, ainsi que sur celui des évacuations d'urgence ?***

**Réponse :**

**Un projet de procédure a été rédigé grâce à la collaboration du service médical d'Elancourt, du service HSE TOSA et du service médical de Thales Service à Euclide. Il a été présenté au Responsable du service achat ainsi qu'aux serre-files. Il a été présenté à l'ensemble des salariés du service achat le 25/01. Une fois que toutes les modifications éventuelles seront validées, le projet de procédure sera présenté au CHSCT.**

**Des volontaires pour devenir secouristes sont identifiés. Ils seront formés lors du 1er semestre 2016.**

En attendant la mise en place effective du protocole, les salariés peuvent composer le 15 comme ils avaient l'habitude.

**Pour la formation des Secouristes du travail de ce service :**

Deux salariés seront prévus sur la session de formation initiale du mois de mai et une sur la formation initiale du mois d'octobre.

**En ce qui concerne les équipiers d'évacuation :**

Nous gardons la même équipe, soit 3 personnes.

Nous avons vu ensemble les circuits d'évacuation.

Nous leur fournirons leur Kit d'équipier d'évacuation fin de semaine prochaine.

L'emplacement du futur défibrillateur a été déterminé et sera installé rapidement.

### 1.3 Incivilités sur les parkings ... Et voilà !

Malgré de nombreuses alertes effectuées en DP mais aussi en CHS-CT, nos craintes se sont malheureusement concrétisées : le « taillage de short » sur le parking est arrivé ! Une personne a été heurtée sur le parking par un véhicule, dont le conducteur n'a d'ailleurs pas jugé utile de s'arrêter

- ***.Nous vous demandons d'agir efficacement avec la colocation afin***
  - ***de mettre en place des mesures efficaces afin de réduire les incivilités***
  - ***d'harmoniser et renforcer le marquage des règles. Par exemple on trouve à différents endroits les affichages suivants : panneaux de limitation à 20km/h, limitation à 30km/h, et « rouler au pas »....***

**Réponse :**

**Les règles vont être rappelées rapidement.**

### 1.4 RIE ... Divers

Plusieurs salariés ayant voulu prendre un sandwich proposé dans les présentoirs de l'espace de restauration du rez de chaussée du bâtiment H comme « en Cas » se sont vu appliquer une admission au motif qu'ils avaient pris un repas le midi

- ***Nous vous demandons d'agir auprès de SCORE pour que tout ce qui est proposé dans les présentoirs « prêt à emporter » soit considéré comme en-cas et dispensé d'admission en dehors des heures de repas***

Un cahier de doléances ou...de satisfaction est proposé au RIE aux consommateurs.

- ***Où trouve-t-on les éventuelles réponses ?***

**Réponses :**

**Tous les types de sandwiches sont soumis à un droit d'admission.**

## 28. SOCIAL

### 28.1 Taux de précarité élevé pour les salariés travaillant au magasin

Au magasin CIG, certains postes pourtant pérennes, sont occupés à longueur d'année par du personnel non permanent (par exemple sur le contrôle IQAM et le service pochette notamment).

Aujourd'hui, sur un total de 14 personnes, ce service fonctionne avec 50% de personnel intérimaire, CDD ou stagiaire.

Ce secteur de TOSA nécessiterait une stabilisation de son personnel, en vue de l'augmentation de charge significative sur plusieurs années annoncée lors de la dernière semestrielle, et également pour poursuivre les différents chantiers LEAN en cours pour optimiser la qualité du service offert aux clients internes que sont les différents ateliers de production.

- ***Pouvez-vous nous assurer que cette précarité ne nuit pas au respect des procédures à respecter pour assurer les missions du Magasin ?***
- ***Nous aimerions également savoir si vous comptez mettre en place une politique salariale incitatrice à la stabilisation des effectifs du même secteur ?***
- ***Bien conscient des nécessités de reclassement pour les salariés d'autres entités Thales ne connaissant pas le même essor, nous aimerions connaître la politique d'embauche pour ce secteur clé pour la production ?***

**Réponse :**

**L'activité logistique va évoluer avec la croissance de la production ; c'est une activité clé pour notre efficacité industrielle.**

**De plus, il y a des évolutions importantes en cours et à venir concernant ces activités :**

- **Mutualisation des magasins central et électronique de missiles (engagée en 2015)**
- **Développement des recettes chez les fournisseurs industriels de préférence aux contrôles techniques d'entrée (engagé en 2015)**
- **Transfert des stocks de composants et de produits finis SOPHIE à Saint Héand fin 2016 dans le cadre du projet de renforcement d'Angénieux**

**La politique d'embauche est prudente pour le moment, dans une phase où nous devons appréhender plus exactement l'impact de ces évolutions sur l'activité magasin-expédition.**

### 28.1 Nouvelle mandature

Comme le demande le code du Travail

- ***Nous vous demandons de faire programmer sur les badges des nouveaux élus, les « autorisations d'accès élargies » aux locaux de TOSA, qui leur sont attribuées du fait de leurs mandats.***
- ***Nous vous demandons également de donner l'accès aux répertoires partagés adéquats aux élus concernés***

**Réponse :**

**Les accès partagés CE sont mis à jour et les accès CHSCT en cours de mise à jour.**

## 29. SUIVI DES ACCORDS

### 29.1 Suivi des différents forfaits jours

Au 16 janvier 2016 :

- **Quel est le nombre de salariés I/C au forfait 206 jours ?**
- **Quel est le nombre de salariés I/C au forfait 210 jours ?**
- **Quel est le nombre de salariés I/C au forfait 210 jours « Ex-MIE » ?**

### 29.2 Données « 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**
    -

Afin de pouvoir d'avoir une vision plus complète de ces sujets et de pouvoir travailler plus efficacement sur le suivi de ces accords,

- **nous vous demandons les courbes et graphiques fournis au CE sur ces questions**

Réponse :

Pour le personnel ex TOSA en décembre 2015 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur décembre : 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 décembre : 138

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement CUMUL 2015 : 1337,68

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h décembre : 116,5

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) décembre : 41.75

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h décembre : 15.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h décembre : 29.00

Pour le personnel ex MIE en décembre :

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

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h décembre : 15 ,25

Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0



### 30. REMPLACEMENT DU MEDECIN DU TRAVAIL DE TSA

- Où en est le recrutement d'un médecin du travail en remplacement du Dr Sivan ?

Réponse :

**Le recrutement du nouveau médecin du travail est toujours en cours. Nous faisons face en France à une pénurie de médecin du travail sur le marché de l'emploi.**

### 31. VISITE MEDICALE

Tous les 24 mois au plus, le salarié doit passer un examen médical.

- Nous vous demandons de préciser quelle est la périodicité des visites médicales pour les salariés suivants :
- a) Salariés en situation de handicap ?
- b) Salariés exposés à des produits toxiques ?
- c) Salariés sous surveillance spécifique (exposition au thorium, béryllium, peinture...) ?
- d) Femmes enceintes ?
- e) Combien de salariés sont à jour de leur visite médicale ?
- f) Combien de salariés ne sont pas à jour de leur visite médicale ?

Réponse :

Périodicité :

- a) une ou deux fois par an en fonction du poste et de la situation médicale du salarié ;
- b) deux fois par an ;
- c) Thorium une fois par an, peintre une fois par an, Béryllium une fois par an pour les salariés de la salle béryllium ;
- d) Pour les femmes enceintes, une visite est réalisée après la déclaration de grossesse pour juger des aménagements de poste éventuellement nécessaires ;
- e) 730 salariés à jour dont les salariés TGS présents sur TOSA et les intérimaires sur des postes à risque. Pour rappel : 221 visites d'embauche ont été réalisées en 2013, 222 en 2014, 158 en 2015. Le rapport de l'année 2015 du médecin du travail indiquera l'ensemble des visites réalisées.
- f) 790 salariés ne sont pas à jour mais toutes les situations critiques ou nécessitant une visite spécifique sont traitées dès que le médecin en a connaissance et les biométries sont faites comme le préconise la réforme de la santé au travail.

## 32. RESPECT DE L'ACCORD TALK

Extrait de la note de cadrage 2016 :

### « ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE (EAA) :

L'Entretien Annuel d'Activité est un moment privilégié de dialogue entre le collaborateur et son manager..... Préalablement à ces entretiens annuels d'activité, il se tiendra une réunion collective pour la fixation des objectifs collectifs avec les collaborateurs concernés avant de fixer les objectifs individuels (accords TALK). »

- *Nous vous demandons de rappeler aux managers l'obligation de procéder à ces entretiens collectifs préalablement à l'entretien individuel.*

**Réponse :**

**Cette disposition est rappelée au manager.**

## 33. PREVOYANCE SANTE HUMANIS

L'avenant 10 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du groupe Thales précise l'adaptation aux nouvelles règles du régime frais de santé.

Cet accord est consultable à l'adresse suivante :

<http://www.thadis.com/news/avenant-n10-prevoyance-sante-humanis/>

Afin de compenser l'évolution des cotisations pouvant atteindre 28€ suivant les salariés, au cours des négociations groupe la direction s'est engagé à compenser en totalité cette augmentation sur la paie de janvier 2016.

- *Combien de salariés sont concernés par une augmentation des cotisations Humanis ?*

A l'inverse les plus hauts salaires vont bénéficier d'une baisse de cotisation pouvant atteindre 70€.

- *Combien de salariés vont bénéficier d'une baisse de cotisations ?*

**Réponse :**

**Une compensation salariale a été effectuée à partir de la paie de janvier 2016.**

## 34. OFFRE D'EMPLOI CHEZ TOSA

Certaines offres d'emploi sont éligibles à une prime de cooptation.

- *a) Quels sont les critères qui justifient le versement d'une prime de cooptation ?*
- *b) Pourquoi certaines offres d'emploi ne proposent pas de prime ?*
- *c) Les critères d'attribution de ces primes encouragent-ils l'embauche des femmes ?*
- *d) Depuis deux ans quel est le pourcentage d'embauche hommes/femmes ?*

Réponse :

- a ) Le versement de la prime est basé sur plusieurs critères (cf règlement de la cooptation) :
- Le cooptant doit être collaborateur TOSA (CDI, CDD, Alternants, CIFREs, stagiaires) à l'exception des personnes prenant part aux processus de décision d'embauche (managers, responsables directs du nouvel embauché...), de l'ensemble des membres de la Direction des Ressources Humaines et des salariés LR11 et LR12.
  - Le coopté doit être retenu sur les métiers de la Famille Professionnelle concernée par la cooptation (FP 03/04/05/06/07/08/10) et doit être extérieur au Groupe Thales (toutefois, coopter des stagiaires, apprenti(e)s, CIFREs et VIEs et intérimaires actuellement présents ou par le passé chez Thales ne donnera pas lieu au versement de la prime.)
  - Le cooptant doit avoir respecté le processus de la cooptation, à savoir, transmettre à l'adresse e-mail prévue à cet effet ([cooptation.tosa@fr.thalesgroup.com](mailto:cooptation.tosa@fr.thalesgroup.com)) le CV du coopté(e), sa lettre de motivation ainsi que le formulaire de demande de cooptation interne TOSA).
  - Le coopté doit avoir validé sa période d'essai.
  - Le cooptant doit être inscrit(e) dans les effectifs le mois du paiement de la prime de cooptation Elle sera alors versée en tant que prime exceptionnelle.
- b) Nous ouvrons la cooptation aux postes des Familles Professionnelles où nous allons avoir le plus de recrutement à faire en 2016 (FP 03/04/05/06/07/08/10).
- c) Ce critère n'est pas pris en compte dans l'attribution de ces primes.
- d) En 2015, le pourcentage de femmes embauchées est de 27,3% contre 25,5 % en 2014.

### 35. RTT INDIVIDUEL 2016 INDISPONIBLES :

Les JRTT individuels ne sont toujours pas positionnés dans l'outil e-HR Admin.

- *Nous vous demandons :*

- a) *Pour quelle raison ne sont-ils pas disponibles dès le début janvier ?*  
b) *Quand seront-ils positionnés ?*

Réponse :

Ils ne sont positionnés que fin janvier car nous devons réaliser en paie une remise à zéro des RTT 2015 et cette opération n'est possible qu'après avoir traité toutes les demandes de report.

Les jours de repos et RTT 2016 ont été ajoutés en semaine 4

### 36. SECURITE DU SITE

Le nouveau personnel de sécurité affecté à la surveillance du parking depuis l'instauration de l'état d'urgence sur tout le territoire se fait de plus en plus discret depuis le début de 2016, en particulier au niveau des guérites du P2.

- Y a-t-il eu des suppressions de postes à la sécurité ou un redéploiement du personnel ?
- Quelles sont les consignes en vigueur d'ici la fin de l'état d'urgence ?

**Réponse :**

**Il n'y a pas eu de suppressions de postes. Les mesures mises en place lors des événements n'ont pas été modifiées.**

### 37. TRAVAIL DU SAMEDI

Pour certaines affaires, des salariés sont priés de se porter volontaires pour venir travailler le samedi. Or, les organisations syndicales en sont généralement informées après coup.

- Nous demandons que les organisations syndicales en soient systématiquement informées avant.
- Nous demandons quelles sont les compensations mises en place pour ces salariés (cadre et non cadres) ?

**Réponse :**

**Les Délégués Syndicaux sont informés par mail. Les mesures de compensation sont les suivantes : un jour de récupération pour les cadres + indemnités kilométriques + prime repas. Pour les mensuels, déclanchement des heures supplémentaires payées ou récupérées + indemnités kilométriques + prime repas.**

### 38. 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.
- Nous demandons à ce que les salariés soient informés de cette mesure avant la mi-février 2016.

**Réponse :**

**La communication sera réalisée une fois que l'outil Groupe aura été modifié.**

## 39. OBJECTIFS COLLECTIFS

Lors des EAA, le salarié et son responsable hiérarchique doivent discuter des objectifs collectifs (objectifs d'équipe) fixés pour l'année à venir. Dans la pratique, ces objectifs aussi appelés « vision partagée » sont plutôt imposés au salarié.

- Nous demandons pourquoi l'avis du salarié est si peu pris en compte.

Par la suite, en fonction des résultats obtenus par l'équipe (composée de salariés ingénieurs et cadres et de mensuels) les salariés ingénieurs et cadres en sont rétribués dans leur part variable. Pour les salariés mensuels, rien, en dépit de leur engagement signé dans l'EAA.

- Nous demandons donc pour les salariés mensuels le retrait de tout objectif collectif dans leur EAA dès 2016.

**Réponse :**

**Cette disposition est rappelée au manager. Il n'est pas prévu de modifier le formulaire d'EAA.**

## 40. BUDGET DE 0.1% POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME

L'obligation d'arriver à une égalité entre les hommes et les femmes sur les salaires fait l'objet de lois remontant à une décennie et plus (exemple ci-dessous).

[La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chaque année, lors des NAO, un budget de l'ordre de 0.1% de la masse salariale est officiellement mis en place pour progressivement en finir avec ce type d'inégalité. Après 10 ans et plus de cette politique, SUPPER s'étonne de la persistance de ces inégalités, à moins que ce budget ne soit pas utilisé dans sa totalité.

- Nous demandons le pourcentage de ces 0.1% utilisés en 2015 pour l'égalité H/F
- Nous demandons le nombre de salariés ayant bénéficié de cette enveloppe en 2015 et le pourcentage de leur salaire que cela représente
- Nous demandons par quel moyen les hiérarchiques sont informés de « l'enveloppe » dont ils disposent pour leur service/département/domaine

Dans l'hypothèse où les budgets de 0.1% des années précédentes n'auraient pas été consommés dans leur totalité,

- Nous demandons que la fraction de ces budgets non consommée les années précédentes soit réinjectée en 2016 pour régler définitivement ces problèmes d'inégalité professionnelle.
- Pour 2016, nous demandons que ce budget de 0.1% soit transféré à celui des augmentations individuelles, ce qui lui évitera d'être perdu pour les salariés.

**Réponse :**

**74% du budget a été dépensé en 2015. 41 salariés concernés. L'utilisation du budget est à la main de la DRH. Les critères d'utilisation sont discutés en Commission égalité F/H.**

**Concernant votre revendication relative à la partie du budget non utilisée, nous vous invitons à l'adresser dans le cadre des NAO par l'intermédiaire de vos Délégués Syndicaux.**

## 41. FICHE DE POSTE

Malgré mainte demande sur le sujet et que les EAA en font usage, aujourd'hui ces fiches ne sont toujours pas à jour ni couvrant tous les postes

- Nous demandons de faire le nécessaire pour que la totalité des fiches utilisées à TOSA soient instruites

**Réponse :**

**La fiche de poste correspond aux missions permanentes décrites dans l'EAA.**

## 42. DEPARTS DE SALARIES TOSA EN 2015

- Nous demandons le nombre de départs en retraite.
- Nous demandons le nombre de départs de salariés TOSA en fonction du motif du départ et de leur ancienneté à TOSA (voir tableau ci-dessous) :

| <b>Ancienneté dans TOSA</b> | <b>Nb. mutations dans Thales</b> | <b>Démissions</b> |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| <b>0-2 ans</b>              |                                  |                   |
| <b>2-5 ans</b>              |                                  |                   |
| <b>5-10 ans</b>             |                                  |                   |
| <b>10-15 ans</b>            |                                  |                   |
| <b>&gt; 15ans</b>           |                                  |                   |

**Réponse :**

**Ces éléments sont communiqués en Comité d'entreprise.**

## 43. INFORMATION RETRAITE

Etant donné le grand nombre de départs prévus à TOSA en 2016 et que TSA envisage une réunion retraite HUMANIS courant de 1er trimestre,

- Pourrait-on mutualiser cette réunion avec TSA ?

**Réponse :**

**Nous allons organiser deux sessions d'information pour TOSA, les 8 et 11 mars. Les invitations vont être envoyées.**

## 44. INFORMATIONS SYNDICALES

Les nouveaux panneaux syndicaux (bâtiment E et I) sont installés dans des endroits sombres, y compris en pleine journée.

- Nous demandons l'installation d'un éclairage d'appoint pour une meilleure visibilité

**Réponse :**

**Nous allons regarder ce point.**

## 45. MUTUELLE : NOUVELLE GESTION

A TOSA, suite à une réforme récente, les salariés payent 100% de leur mutuelle souscrite par Thales, sauf justification de leur affiliation sur une autre mutuelle. Depuis 2015, la loi impose à chaque société de mettre en place une mutuelle prise en charge à 50% par l'employeur.

- Nous demandons quel sera concrètement le changement pour le personnel de TOSA.

Réponse :

Une compensation salariale a été effectuée à partir de la paie de janvier 2016.

Aussi, une communication a été réalisée la semaine dernière. Vous trouverez ci-après le lien renvoyant à la notice présentant les garanties Frais de santé dont les salariés bénéficient à titre obligatoire, à partir du mois de janvier 2016.

[http://intranet.peopleonline.corp.thales/human\\_resources/pub/documents//FRAIS DE SANTE 2016.pdf](http://intranet.peopleonline.corp.thales/human_resources/pub/documents//FRAIS DE SANTE 2016.pdf)

Ces garanties ont été renégociées au niveau du Groupe afin de respecter l'ensemble des conditions posées par les pouvoirs publics pour répondre aux définitions du « contrat responsable ».

Des réunions seront organisées sur le site afin de vous expliquer les principaux changements.

## 46. TELETRAVAIL

- Nous demandons le nombre de demandes de télétravail en cours pour l'année 2016.

Réponse :

Nous avons eu 6 entrées dans le dispositif de télétravail en 2016.

## 47. HORAIRES DES BUS ET QVT

Suite au changement d'horaires du bus 463 les salariés, principalement les mensuels, n'ont plus la possibilité de sortir à 15h50 **et d'avoir un bus immédiatement** (16h04).

- Le premier bus possible en respectant l'horaire variable est 16h29 car le précédent est à 15h29!!!
- Il y a un risque non négligeable qu'il y ait encore plus heures écrêtées par la saturation des compteurs.

|      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2015 | 15:20 | 16:04 | 16:20 | 16:35 | 16:47 | 16:57 | 17:07 | 17:17 | 17:27 |
| 2016 | 15:29 |       | 16:29 |       |       | 16:59 | 17:08 | 17:17 | 17:27 |

Pour les horaires plus tardifs, il n'y a peu de variations.

|      |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2015 | 17:37 | 17:47 | 17:57 | 18:07 | 18:17 |       | 18:27 | 18:37 |
| 2016 | 17:35 | 17:44 | 17:53 | 18:02 | 18:12 | 18:21 | 18:30 | 18:39 |

- Nous demandons que les directions de TOSA et TSA interviennent auprès de SQYBUS pour des horaires de passage plus en phase avec le règlement de l'horaire variable à TOSA et TSA.

**Réponse :**

**Nous avons déposé une réclamation à la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines le 07 janvier 2016. Nous sommes en attente d'une proposition d'amélioration.**

## **48. COOPTATION 2013, 2014... ET 2016**

Lors des précédents plans en 2013 et 2014, une prime de 1000 euros bruts était prévue pour chaque salarié TOSA permettant une embauche en CDI. Dans ce système, une embauche en CDD ou en intérim ne donnait lieu au versement d'aucune prime, y compris quand cette embauche temporaire débouchait par la suite sur un CDI.

- Nous demandons que les salariés cooptant qui ont permis une embauche en 2013 et/ou 2014 ayant débouché finalement à un CDI puissent toucher les 1000 € bruts.
- Nous demandons que pour le nouveau plan de cooptation 2016 le système de primes soit étendu aux embauches en CDD et en intérim.

**Réponse :**

**Tous les cooptants remplissant les conditions du plan et ayant respecté le processus défini ont bénéficié de la prime.**

**Le plan de cooptation est ouvert aux CDD supérieurs à 9 mois dans les Familles Professionnelles concernées.**

**Concernant les postes en intérim, nous sollicitons des agences d'intérim référencées pour pouvoir ces demandes. Cela ne justifie donc pas l'ouverture de ces postes au plan de cooptation.**