

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 AVRIL 2016**

QUESTIONS CFTC

1. FIREFOX

A ce jour le site d'AMUNDI (gestion des PEG et PERCO) a évolué et impose d'utiliser une version de Firefox plus récente que celle que nous avons.

La Direction peut-elle faire le nécessaire afin que nous puissions disposer de la dernière version de Firefox ?

Réponse :

Nous remontons cette information au Groupe et nous vous informerons de la feuille de route des mises à jour des versions de FireFox sur 2016.

2. CONGES

Comme tous les ans en début d'année, l'outil e-congés impose de poser ses congés principaux avant le 31 mai. Pouvez-vous reporter cette date au 31 octobre 2016 pour tous les salariés Ex-MIE, conformément aux accords en cours ?

Réponse :

Les salariés EX-MIE peuvent poser leurs congés après le 31 mai dans l'outil depuis début avril.

3. PERCO

Les salariés ne peuvent toujours pas placer 10 jours de repos dans le PERCO comme le permet la loi. Quand est-ce que cela sera possible ?

Réponse :

C'est ouvert dans l'outil depuis début avril.

4. PARTICIPATION INTERESSEMENT

Il est possible d'accéder à ses choix des années précédentes sous e-HR Together / Mon épargne salariale. Par contre l'historique s'arrête en 2014. Pourquoi l'année 2015 n'est-elle pas dans l'historique ?

Réponse :

La campagne pour 2015 ouvrira en mai 2016.

5. REMBOURSEMENT FRAIS TELETRAVAIL

La Direction rembourse actuellement uniquement les frais réels de l'abonnement Internet. Or l'accord précise que la « société accepte néanmoins de prendre à sa charge les frais de fonctionnement (notamment abonnement Internet ...) dans la limite de 35 euros ». Dans le cas où l'abonnement n'atteint pas la limite indiquée, la CFTC demande à la Direction de prendre en compte des frais d'électricité, de chauffage, ... ; bien sûr, sur présentation de factures.

Réponse :

Conformément à l'accord Télétravail, la société accepte de prendre en charge les frais réels de fonctionnement dans la limite de 35 euros par mois. Les frais, autres que l'abonnement internet, doivent faire l'objet de justificatifs et la totalité du remboursement ne peut dépasser 35 euros.

6. FRAIS DE DEPLACEMENT

A quelle date sera publiée la note « Remboursement des frais en métropole et hors métropole, indemnités kilométriques » de 2016 ?

Elle avait été émise le 17 février en 2015, pourquoi ce retard pour 2016 ?

Réponse :

Cette note n'est pas encore parue.

7. DEMENAGEMENTS

Dans le compte-rendu du CE ordinaire du 18 juin 2015 nous avons relevé les propos suivants émis par une personne de la Direction :

"Nous nous sommes engagés avec le CHSCT, sur ce projet directeur. C'est sur ce projet directeur, que nous consultons, sur les premières ébauches. Ainsi que le disait [...], un groupe de travail va être organisé, dans lequel le CHSCT sera intégré. Nous reviendrons vers le CHSCT aussi souvent qu'il le faudra, à chaque phase du projet et à chaque nouvelle étape, pour informer et consulter le CHSCT. Ensuite, nous ferons également une information/consultation en CE, ainsi que nous l'avons fait sur cette première séquence."

Ayant constaté de nombreux dysfonctionnements dans le déroulement de la première phase (le déménagement de CIG central, Cf. réunion précédente), nous nous interrogeons sur la bonne marche future du projet complet.

- **Où en est la création de ce groupe de travail et surtout de la participation du CHS-CT dans ce groupe de travail ?**

Réponse :

Le groupe de travail se réunit tous les jeudis après-midi de 13h30 à 14h00. Il est composé de 2 ou 3 membres du CHSCT.

8. SALLES DE REUNION

Et ça continue ! Voici le *fac-similé* d'un mail reçu par du personnel de TOSA :

"Bonjour à tous, Nous allons devoir utiliser temporairement la salle C01-019 pour accueillir les nouveaux arrivants de la ligne ... Ceci prendra effet à compter du lundi 11/04/2016.

Pour info, les salles GUY-B_RC-02 et GUY-A_02-20 Pour ceux qui avaient réservés la salle, il faudra donc en trouver une autre sont libres. Merci de votre compréhension"

Même pas le courage de les rediriger directement. Outre le fait que le manque d'anticipation est, une nouvelle fois la caractéristique principale. Il nous semble tout de même qu'il n'est pas impossible de prévoir, lors de l'émission d'une demande de personnel, qu'il faudra bien à un moment ou un autre, trouver des postes de travail pour ces personnes, non ? De plus, la BRC-002 évoquée ne peut accueillir que 3 personnes (c'est un box non-réservable sur Outlook) alors que A02-020, elle peut accueillir 14 personnes (C01-019 elle, c'est 6 places) ! Un coup c'est trop petit, un coup, c'est trop grand !

- **Quand donc TOSA sera-t-il capable de prévoir plus loin que le bout de son nez ?**

De même, de plus en plus de réservations de salles sont uniquement à la main des assistantes. Cela paralyse totalement la création de réunions pourtant indispensables.

- **Quand reviendra-t-on à un mode de fonctionnement plus responsable ?**

Réponse :

Une information sur le sujet a été faite, une solution alternative trouvée.

9. MUTUALISATION DES PNG

Il avait été annoncé que le personnel Tosa pourrait accéder aux PNG de TSA la dernière semaine de janvier. Or, au 11 avril, cela ne fonctionne toujours pas pour certains salariés de TOSA (ni côté restaurant, ni côté Accueil TSA). Pourtant la réponse le mois dernier était :

*" Le logiciel qui gère les accès a bien été programmé aux dates citées. Nous rencontrons des difficultés techniques **qui sont en passe d'être résolues.**"*

- **Pourquoi cela n'est-il toujours pas possible pour tous ?**
- **Quelle est la nouvelle date de finalisation pour cet accès ?**

Questions restées sans réponse (ou presque)

Réponse :

Effectivement, nous avons rencontré quelques difficultés techniques qui, aujourd'hui, sont résolues.

Par contre, de rares cas de dysfonctionnements peuvent encore se produire à cause de doubles déclarations dans les systèmes TSA et TOSA ; nous vous invitons à faire remonter ces problèmes isolés à la sécurité (Joel Colombo) qui les traitera.

10. DIALOGUE SOCIAL

- **Pourquoi, depuis le début des vacances d'été 2015, la Direction ne fait plus état dans les réponses écrites, des compromis trouvés ensemble en cours de réunion ?**

Réponse :

Nous n'avons pas changé notre mode de fonctionnement avec les DP, tous nos échanges ne sont pas retranscrits à l'écrit afin d'en assurer une meilleure lisibilité.

11. DEMENAGEMENTS II

La réponse donnée le mois dernier n'est pas satisfaisante. En effet, Il s'agit de plus que des ajustements. L'informatique et le téléphone continuent de dysfonctionner. Quant aux retours positifs, vous savez ce qu'il en est... N'oubliez pas que le manquement d'un "ajustement" comme vous dites a tout de même provoqué un AT avec arrêt de travail. Une check-list avant travaux de sécurité est en cours d'élaboration à HSE.

- **La CFE-CGC demande qu'elle serve aussi à la vérification du bon l'achèvement des travaux de sécurité demandés.**
- **En outre, la CFE-CGC demande qu'une pratique similaire soit mise en place pour les travaux autres que liés à la sécurité puisque cela ne semble pas être prévu.**

Réponse :

Votre demande sera examinée à la prochaine réunion ordinaire du CHSCT.

12. RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL

La réponse donnée le mois dernier n'est pas satisfaisante. En effet, presque au moment où vous faisiez cette réponse, NGT dysfonctionnait à nouveau. Et encore à plusieurs reprises depuis.

- **La Direction peut-elle nous dire pourquoi et quelles mesures sont prises pour remédier définitivement à ces dysfonctionnements récurrents de NGT ?**

Réponse :

Une panne de serveur a engendré un dysfonctionnement des échanges entre COSMOS et l'application NGT les 21 et 22 mars dernier. Le changement du serveur a nécessité une migration des données sur le nouveau serveur.

Des corrections ont été réalisées en mars et en avril. Le système est à nouveau opérationnel depuis le 5 avril.

13. WAY'IN

La réponse donnée le mois dernier est erronée. À l'exception de la confirmation d'ouverture de demande qui elle est bien diffusée par mail, le reste des contacts se fait exclusivement via l'application... à la condition que le demandeur l'ait ouverte. Nous réitérons donc notre demande.

- **La CFE-CGC demande à nouveau que les réponses soient aussi transmises **PAR E-MAIL** au demandeur.**

Réponse :

Nous ne modifierons pas pour le moment la procédure Way in.

14. TELETRAVAIL ET E-CONGES

Les jours de télétravail apparaissent toujours dans e-congés. Cet état de fait provoque des dysfonctionnements dans les prises de congé et entraîne une ambiguïté plus que regrettable sur la nature réelle du télétravail. La Direction nous dit avoir transmis au "GIE paye".

- **Quelle a été la réponse ? Si toutefois il y en a eu une ...**

Réponse :

Ce dysfonctionnement n'est malheureusement pas résolu par le GIE à ce jour.

QUESTIONS CFDT

15. VIE PRATIQUE

15.1 Accès à Way'In ... surprise !

Nous avons eu la surprise de découvrir dans vos réponses du mois de mars que les élus avaient accès à Way'In. Or nous n'en avons jamais été informés

D'autre part, on nous parle de « certains responsables de secteurs »

- ***Quels sont ces responsables de secteurs ? des managers ?***
- ***Nous vous demandons de faire le nécessaire auprès de VINCI pour qu'ils informent les « chanceux » autorisés à accéder à Way'In et leur donnent le mode d'emploi.***

Réponse :

Les responsables de secteurs sont les responsables d'atelier. Pour les accès, vous pouvez, si difficulté, vous rapprocher de vos assistantes qui ont assisté à l'information réalisée par VINCI.

16. ADMINISTRATIF

16.1 Omission de pointage : formulaire or not formulaire ?

Lors des réunions de service de mars 2016, il a été fait un rappel sur le règlement du temps de travail et en particulier sur Gestor et la gestion des pointages, et ce, à partir d'un support fourni en Info Management par la DRH ; Il y était indiqué : « En cas d'oubli de pointage (devant rester exceptionnel), il conviendra de faire valider la demande de régularisation par le manager avant d'envoyer la demande au Service Paie (Formulaire d'omission de pointage à remplir) .

Or dans le mode d'emploi de Gestor élaboré avec TGS lors d'un chantier « marronnier » et disponible sur le site intranet de la DRH à l'adresse suivante : (<http://intranet.peopleonline.corp.thales/download/?d=130962>)

, il est stipulé sur ce même cas d'oubli de pointage, que le salarié doit faire un mail à l'adresse dédiée « paie-TGS » en mentionnant les 4 pointages de la journée au cours de laquelle a eu lieu l'omission, en mettant en copie son manager. TGS a insisté sur le fait qu'ils ne voulaient plus de formulaire, et suite à l'adoption de ce mode d'emploi, le formulaire « Omission de pointage » a été supprimé de Chorus.

- ***Nous vous demandons de clarifier rapidement la situation une bonne fois pour toute, et d'expliquer aux managers quelle est la bonne version !***

Réponse :

La procédure disponible au lien <http://intranet.peopleonline.corp.thales/download/?d=130962> est toujours en vigueur et une communication rectificative a été réalisée auprès des managers de Tosa.

16.2 Décompte jours de congés pour « temps de travail » autre que « temps complet »

Devant le nombre de questions posées par nos collègues relevant d'un cas de temps de travail différent d'un temps complet,

- ***Pouvez-vous nous expliquer comment est effectué ce décompte pour les cas de :***
 - *Temps partiel ou choisi*
 - *Mi-temps thérapeutique*
 - *Retraite progressive*

Réponse :

Tous les cas évoqués sont des temps partiels traités de la même façon. A savoir, un salarié à temps partiel bénéficie d'autant de jours de congés payés qu'un salarié à temps complet (25 jours ouvrés) et le décompte de ces jours de CP légaux est le même que pour un salarié à temps complet. Ex : un salarié en temps partiel le mercredi, qui souhaite prendre une semaine de CP, dans ce cas, 5 jours lui seront décomptés et non 4.

16.3 Plafond de crédit d'heures annuel pour « temps de travail » autre que « temps complet »

Même problématique pour le plafond du nombre d'heures maximum de crédit d'heure autorisées sur une année (50 heures pour un temps plein), ainsi que sur le nombre de journées complètes d'absence autorisées en crédit d'heures, toujours pour l'année civile,

- ***Pouvez-vous nous expliquer et nous donner ces chiffres (nombre total d'heures de crédit d'heures autorisées et nombre de jours complets qui peuvent être pris sur crédit d'heure, par an), et ce pour les cas suivants :***
 - *Temps partiel ou choisi*
 - *Mi-temps thérapeutique*
 - *Retraite progressive*

Réponse :

Ces différents types de temps partiel ne font pas l'objet d'une proratisation quant à leur volume de crédit d'heures et à leur nombre de jours d'absences autorisées si leur temps de travail est supérieur ou égale à 50%. Pour les salariés en temps partiel inférieur à 50%, ces éléments sont proratisés compte tenu de leur faible temps de présence dans l'entreprise afin d'assurer la bonne continuité du service. Le salarié en est informé lors de son passage à temps partiel.

16.4 « Ma rémunération » dans e-HR Together

Un tableau est disponible dans cet espace pour chaque salarié reconstituant son historique de rémunération. Or pour plusieurs salariés, les pourcentages ne semblent pas vraiment correspondre, en particulier avec les fiches de position. Pour nous, cela ne correspond pas à l'évolution de la vraie rémunération des salariés, car l'évènement Humanis et donc sa conséquence en janvier 2016, n'y apparait pas. Elle est décorrélée de la politique salariale, alors que pour d'autres années, des situations similaires apparaissent en toute ligne.....

- ***Comment est constitué ce tableau ?***

Réponse :

Le pourcentage qui apparaît dans le tableau correspond au taux d'évolution du salaire de base par rapport au précédent salaire. Une nouvelle ligne apparaît dès qu'une modification de salaire est faite en paie. A noter que si plusieurs augmentations sont faites à une même date, une seule ligne apparaîtra dans ce tableau avec le taux global d'évolution.

La compensation financière au titre du contrat responsable ainsi que la politique salariale ont pour date d'effet le 01/01/2016, cela explique qu'une seule ligne apparaît dans ce tableau.

17. SOCIAL

17.1 Retraite, pénibilité, augmentation individuelle, et prime exceptionnelle pour les mensuels

Lors des « NAO » 2016, la Direction a attribué une prime exceptionnelle de 500 Euros aux mensuels.

- ***Quelles sont les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle ?***
- ***Est-ce normal qu'un salarié parti en compensation de pénibilité début mars 2016, n'ait pas reçu cette prime alors qu'il a contribué tout 2015 aux excellents résultats de TOSA ?***

Des salariés partant en retraite au cours des premiers mois de l'année, se sont vu signifier par leur manager qu'ils n'auraient aucune augmentation individuelle, « puisqu'ils partaient en retraite ». !

- ***La Direction cautionne-t-elle ce genre d'attitude qui signifie pour le salarié concerné la non-reconnaissance de son travail de l'année écoulée ?***

Réponse :

Pour pouvoir bénéficier de la prime, il est nécessaire d'être présent dans l'entreprise jusqu'à la fin de l'année. La situation des salariés en pénibilité a été régularisée au mois d'avril.

Il n'y a pas de règle absolue et en aucun cas il ne s'agit d'une modalité d'application de la politique salariale. Il est évident que selon la date de départ du salarié, l'impact d'une AI est parfois très faible et n'a pas réellement valeur de reconnaissance. Par ailleurs, il est certain que pour un Ingénieur et Cadre, la reconnaissance de la performance de l'année écoulée passe d'avantage par l'attribution de la rémunération variable dans sa dimension individuelle que dans l'augmentation individuelle.

17.2 Incommodités diverses

Une visite guidée des locaux de travail de TOSA par un salarié et représentant du personnel, travaillant dans ces locaux, situés en sous-sol, a été organisé en janvier 2016 par la DRH sur une demande de prise en compte du travail en s/sol au titre de l'incommodité. Depuis, aucune nouvelle..... Un nouveau marronnier ?

- ***Nous vous demandons l'ouverture de négociations sur les différentes incommodités à TOSA***

Réponse :

L'ouverture d'une telle négociation n'est pas prévue au sein de Tosa.

18. SUIVI DES ACCORDS

18.1 Incitation au respect des horaires d'ouverture du Centre Guynemer

Suite à la migration vers SWIT, nous constatons que les pop-ups activés après 19H00, l'horaire officiel de fermeture du centre, sont désactivés.

- ***En application de l'accord QVT qui prône l'équilibre Vie Professionnelle/Vie Privée, nous demandons la réactivation rapide de ces pop-ups.***

Réponse :

Le redéploiement des Pop- up sur Tosa est prévu en juillet prochain.

18.2 Données « Temps de travail »

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

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***
- ***Nombre total d'heures écartées de ce fait, pour le mois***
- ***Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine ayant un compteur bloqué à 15h***

➤ **Nombre total d'heures écartées de ce fait pour le mois**

○ « 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 MARS 2016 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur mars 2016 : 0

Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2016 : 0

Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement mars 2016 : 0

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h mars 2016 : 130.00

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) mars 2016 : 39.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h mars 2016 : 15

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h mars 2016 : 25

Pour le personnel ex MIE en MARS 2016 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 12

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

19. DEFINITION DE L'ANCIENNETE AU SEIN DU GROUPE THALES

Suivant l'accord sur les dispositions sociales consultable à l'adresse suivante :

<http://www.thadis.com/anciennete/article-1/>

L'ancienneté est déterminée par la présence continue du salarié dans le groupe THALES depuis la date d'entrée en fonction, en vertu d'un contrat de travail conclu avec l'une des sociétés du Groupe THALES, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail. Cette période est augmentée de la durée d'autres contrats effectués au sein du groupe Thalès, tel que CDD, intérim, sous-traitance, joint-venture...

- ***Nous vous demandons quelle est la règle appliquée au sein de Tosa pour les personnes suivantes :***
 - a) ***Salarié nouvellement embauché en CDI ayant effectué précédemment une ou plusieurs missions d'intérim au sein de Thalès ?***
 - b) ***Salarié nouvellement embauché en CDI ayant effectué précédemment un ou plusieurs CDD au sein de Thalès ?***
 - c) ***Salarié nouvellement embauché en CDI ayant effectué précédemment une ou plusieurs prestations de service au sein Thalès ?***

Réponse :

- A) Dans cette situation, l'accord Groupe précise que la reprise d'ancienneté n'est possible que si l'embauche en CDI est directement consécutive à la mission d'intérim. De plus, seule la période correspondant à la dernière mission d'intérim est prise en compte pour apprécier l'ancienneté (article 1.d. de l'accord : « en vertu d'un contrat commercial directement préalable à son embauche »).
- B) Dans ce cas, il faut distinguer deux situations. En cas d'embauche en CDI après un CDD effectué chez TOSA, la reprise d'ancienneté est opérée sans condition particulière. En cas d'embauche en CDI après un CDD effectué dans une autre entreprise du Groupe, la reprise d'ancienneté n'est réalisée que si l'embauche en CDI est directement consécutive à la période de CDD (article 1.a. de l'accord, renvoi de bas de page n°2 : « dès lors que la période en CDD est directement suivie d'une embauche en CDI »)
- C) Dans cette situation, l'accord Groupe précise que la reprise d'ancienneté n'est possible que si l'embauche en CDI est directement consécutive à la mission de prestation de service. De plus, seule la période correspondant à la dernière prestation est prise en compte pour apprécier l'ancienneté (article 1.d. de l'accord : « en vertu d'un contrat commercial directement préalable à son embauche »).

20. PRIME D'INCOMMODITE

Les salariés exposés à de l'incommodité peuvent bénéficier d'une prime d'incommodité suivant des critères qui ont été définis entre la DRH et les managers.

- ***Nous vous demandons d'établir une note précisant les règles d'attribution, les salariés et secteurs concernés et les montants de ces primes.***

Réponse :

Deux notes existent déjà à ce sujet. Elles sont disponibles sur l'intranet Tosa (DRH/Accords et règlements).

21. RETOUR DE RETRAITES AU SEIN DE TOSA

- a) ***Quel est le statut des retraités qui reviennent travaillés au sein de Tosa ?***
- b) ***Quels sont leur droit en matière de politique salariale ?***
- c) ***Bénéficient-ils des primes ?***
- d) ***Ont-ils droit à l'intéressement et la participation ?***

Réponse :

Les retraités qui peuvent être amenés à revenir travailler ont le statut de salariés en CDD. Leurs droits en matière de politique salariale sont les mêmes que pour les autres CDD. Ils bénéficient également de primes selon les critères d'attribution déterminés pour la prime en question.

Oui, dans les conditions déterminées dans nos accords Intéressement et Participation.

22. PRIME DE 500€

Les salariés partis en pénibilité font partis des effectifs jusqu'à la date officielle de leur mise effective en retraite. Pendant cette période Ils font partis des effectifs de Tosa, perçoivent leur salaire tous les mois et bénéficient de la politique salariale.

- ***Nous vous demandons de confirmer que tous les salariés dans cette situation ont bénéficiés de la prime de 500€ ?***
- ***Dans le cas contraire la CGT vous demande de régulariser la situation au plus vite.***

Réponse :

Tous les salariés partis en pénibilité et présents en fin d'année 2015 ont été régularisés.

23. STATUT ET DROIT DE L'APPRENTI

L'apprenti doit bénéficier des mêmes conditions travail, d'hygiène et de sécurité, que les autres salariés de l'entreprise. Il doit bénéficier également de droits identiques aux autres salariés et de droits spécifiques. L'apprenti perçoit, selon son âge et son ancienneté, une rémunération minimum variant entre 25 et 78 % d'un salaire de référence.

L'apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise

- ***Nous vous demandons :***

- a) ***Quel est le nombre de jours de congés dont bénéficient les apprentis au sein de Tosa ?***
- b) ***Quel est le nombre de jours de RTT dont bénéficient les apprentis au sein de Tosa ?***
- c) ***Bénéficient-ils de la complémentaire Humanis ?***
- d) ***Ont-ils accès à toutes les prestations du CE ?***

Réponse :

Les apprentis bénéficient de 25 jours ouvrés de CP pour 12 mois de présence.

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des JRRT collectifs et leur nombre de JRRT individuels varient en fonction des jours de présence dans l'entreprise sur l'année. Ils bénéficient de la complémentaire HUMANIS et ont accès aux prestations du CE.

24. POLITIQUE SALARIALE 2016

- ***Nous vous demandons, par catégorie de personnel :***
- ***a) Combien de salariés ont eu une promotion en mars 2016 ?***
- ***b) Combien de salariés ont eu une augmentation individuelle ?***
- ***c) Combien de salariés n'ont pas eu d'augmentation individuelle ?***
- ***d) Combien de salariés n'ont obtenu que le talon ?***

Réponse :

Le bilan est réalisé à mi année et communiqué au CE au mois de juin.

25. EVOLUTION DE LA COTISATION HUMANIS

Depuis le 1^{er} janvier 2016 des salariés ont vu leur cotisation mutuelle diminué. Ils ont donc une augmentation de leur salaire net (augmentation pouvant atteindre 70€).

- ***La CGT vous demande combien de salariés ont eu une baisse de leur cotisation Humanis santé au 1er janvier 2016 ?***
- ***Le pourcentage de cette baisse, était-il inclus dans leur feuille de position remise en mars dernier ?***

Réponse :

690 salariés ont eu une baisse de leurs cotisations HUMANIS santé.

L'augmentation générale et individuelle est calculée sur le salaire de base de l'année N-1. Elle est donc décalée de l'intégration HUMANIS dans son calcul.

La feuille de position faisait état d'un pourcentage correspondant à l'évolution du salaire entre 2015 et 2016 (modification HUMANIS incluse) et d'un pourcentage correspondant à l'AI + AG effectivement attribuée (sans prise en compte de l'intégration HUMANIS).

26. PRISE DE REPAS SUR SON POSTE DE TRAVAIL

Le Code du travail énonce qu'il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail, une interdiction principalement édictée pour des questions d'hygiène (Code du travail, art. R. 4228-19).

La création des espaces de restauration alternative a apporté inévitablement des dérives. De nombreux salariés mangent des sandwiches ou autre nourriture à emporter à leur poste de travail.

En tant qu'employeur, vous devez veiller au respect de cette règle en rappelant dans une note de service, le règlement intérieur de l'entreprise notamment pour éviter tout risque de procès-verbal dressé par l'inspection du travail en cas de contrôle.

- ***Nous vous demandons de faire appliquer le code du travail afin qu'aucun salarié ne mange sur son lieu de travail.***

Réponse :

Ces différents modes de restauration permettant à nos salariés de disposer d'une offre plus large. Toutefois, elles ne doivent pas conduire à déjeuner sur le poste de travail.

Nous réfléchissons à communiquer de manière la plus appropriée sur ce sujet.

27. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ... OU « PRINTEMPS DES MANAGERS »

En cette période de « printemps des managers », certains plus zélés que d'autres chronomètrent les temps de pause de leur équipe, ils s'appuient sur le code du travail pour intimider les salariés qualifiés de « fraudeurs » en réunion de service.

La qualité de vie au travail si chère à notre direction semble donc réserver qu'à une certaine catégorie du personnel.

Exemple : Il est impossible en 10 minutes de faire l'aller et retour du bâtiment P à la cafétéria du bâtiment H à moins de repartir en courant avec son café chaud !

- a) *Pouvez-vous confirmer à ses salariés qu'ils ne doivent pas se rendre à ces espaces de convivialité afin de respecter un temps de pause de 10 minutes maximum ?*
- b) *Dans le cas contraire quel moyen de transport express allez-vous mettre à leur disposition ?*
- c) *Quelle réglementation allez-vous mettre en place lors des événements de la semaine de la QVT ?*
- d) *Les mensuels devront-ils badger avant de se déplacer dans l'entreprise ?*

Réponse :

Des dérives ayant été constatées sur une longue période, il nous a semblé nécessaire de rappeler les règles qui s'appliquent en matière de temps de pause.

Les événements exceptionnels organisés par l'entreprise font l'objet de mesures spécifiques si cela est nécessaire.

28. ENTRETIEN DES SALLES BLANCHES

Sur la période allant de fin 2015 aux premières semaines de 2016 une dizaine de salariés travaillant dans la salle blanche caméra ont été victimes de problèmes respiratoires, pour certains générant des arrêts de travail. L'augmentation des effectifs présents dans ces salles est sans doute un paramètre aggravant.

- a) *Quel est le programme d'entretien des climatisations de ces salles blanches ?*
- b) *Quand a été effectué le dernier entretien ?*
- c) *Est-il prévu une désinfection du système de ventilation ?*
- e) *Des analyses sont-elles effectuées lors des contrôles ?*
- f) *Quels sont les résultats de ces prélèvements ?*
- g) *Quelle est la capacité d'occupation en personnel des salles blanches (LEST et LPAN) ?*

Réponse :

Le programme d'entretien est suivi dans le cadre de la GMAO VINCI (Gestion Maintenance Assistée par Ordinateur). Ce programme prévoit un changement de filtres à poche tous les 3 mois.

Un contrôle du fonctionnement des CTA est réalisé tous les 6 mois et un contrôle particulière, de température, d'hygrométrie et de débit d'air est réalisé tous les ans. Aucune autre analyse spécifique n'est réalisée.

29. DELOCALISATION DU MAGASIN

L'annonce faite lors du dernier CE de la prochaine délocalisation du magasin nous interpelle.

- a) *Quel est l'effectif actuel du magasin ?*
- b) *Quel sera l'effectif du futur magasin extérieur ?*
- c) *La CGT vous demande dès maintenant le contenu du volet social qui va être mis en place ?*
- d) *Quel sera le sort de l'apprenti en contrat jusqu'en août 2017 ?*
- e) *Les intérimaires seront-ils reconduits ?*

Réponse :

Il ne s'agit pas d'un projet de transfert mais d'un projet de mutualisation de l'activité logistique entre les différentes sociétés du groupe Thales, regroupées par bassin d'emploi. Ce projet est encore en cours d'élaboration pour l'Île-de-France Sud.

Il sera présenté aux instances dès lors que ses contours auront été déterminés.

30. RETRAITE PROGRESSIVE ET CREDIT D'HEURE

- *Par année civile quelle est la valeur du compteur de crédit d'heure d'un salarié en retraite progressive ?*

Réponse :

Les salariés en temps partiel (retraite progressive incluse) ne font pas l'objet de proratisation quant à leur volume de crédit d'heures et à leur nombre de jours d'absences autorisées si leur temps de travail est supérieur ou égale à 50%. Pour les salariés en temps partiel inférieur à 50%, ces éléments sont proratisés compte tenu de leur faible temps de présence dans l'entreprise afin d'assurer la bonne continuité du service. Le salarié en est informé lors de son passage à temps partiel.

QUESTIONS SUPPER

31. PROJET D'EXTERNALISATION DE TOUS LES MAGASINS DES ENTITES FRANCE DE THALES

Suite au CE du 14 avril, une information a été faite aux salariés directement concernés. Apprenant la fragilisation de leur poste et donc de leur avenir au sein à Thales, certains salariés vivent mal cette annonce, ne sachant pas s'ils vont rester à Thales ou pas.

La Direction parle de magasins mutualisés entre les entités Thales avec deux centres en région parisienne.

- Quand est-ce qu'un tel transfert se mettrait en place ?
- Combien de salariés TOSA sont potentiellement touchés ?
- A quelles tranches d'âge et catégories socio-professionnelles appartiennent-ils ?
- Est-il prévu de les reconverter tous au sein de TOSA au cas où aucun d'eux n'accepterait de quitter Thales ?
- Quels sont les prestataires identifiés pour reprendre cette activité ?
- Quels sont lieux retenus pour les futurs magasins ?

Réponse :

Il ne s'agit pas d'un projet de transfert mais d'un projet de mutualisation de l'activité logistique entre les différentes sociétés du groupe Thales, regroupées par bassin d'emploi. Ce projet est encore en cours d'élaboration pour l'Île-de-France Sud.

Il sera présenté aux instances dès lors que ses contours auront été déterminés.

32. NOTATION BSO

Il a été défini que pour l'année 2015 la note attribuée à la catégorie « impact et contribution » serait la note qui servirait à donner l'augmentation individuelle.

- Aussi, nous demandons la correspondance des niveaux adéquation, maîtrise et excellence pour les salariés aux positions II, III A et III B, pour vérifier si cela est dans la normalité. Ex 1 : position II en adéquation a 95% performance individuelle, en maîtrise peut avoir 95% ou 100%. Ex2 : position III A en adéquation a 80% performance individuelle, en maîtrise 105 %.

Réponse :

La détermination du taux de rémunération variable se fait à la fois avec l'analyse de la réalisation des objectifs (impact et contribution) mais aussi en fonction de la manière dont ces objectifs ont été atteints : difficultés surmontées et comportements démontrés (savoir-faire métier, comportements professionnels et travail en équipe).

Le montant de l'AI est déterminé en fonction de plusieurs critères :

- **L'évaluation des résultats dans les 3 dimensions en tenant compte de la difficulté et contexte ;**
- **Le positionnement du salaire.**

33. REUNIONS INFO MANAGEMENT

Après la réunion ordinaire du CE de TOSA (1 fois par mois), la Direction réunit les managers pour une information générale sur les points abordés en CE avec les élus du personnel.

- Y a-t-il obligation pour les managers de réunir leurs équipes pour leur transmettre les infos présentées par la Direction en info management ?
- Si oui, Comment la Direction évalue-t-elle si elles sont réalisées dans les services ?
- Quelle est le délai demandé pour que les infos soient redescendues ?

Réponse :

Les réunions d'info management doivent faire l'objet d'une communication au sein des équipes. Les informations doivent être transmises dans un délai raisonnable d'environ 15 jours en fonction des impératifs et contraintes de chaque service.

34. ORGANISATION MICRO-DON

Dans le message de Mr CAINE du 30/03/2016, il est écrit « **Vous pourrez ainsi, si vous le souhaitez, soutenir des associations identifiées par la Fondation en réalisant chaque mois un don correspondant à un arrondi de votre salaire** ». S'il ne peut qu'encourager les salariés à soutenir toute association dont le but est d'aider les plus défavorisés, SUPPER émet néanmoins quelques doutes sur l'image flatteuse que la Direction de Thales se donne à peu de frais dans cette opération.

- Les salariés sont dans leur grande majorité très mécontents de la politique salariale 2016 (et des années précédentes). Etait-ce vraiment le meilleur moment pour les inviter à renoncer à une partie de leur salaire insuffisant, qui plus est au profit d'une fondation contrôlée par leur employeur ?
- Pour quelle durée le salarié donneur s'engage-t-il à reverser ce don ?
- Y a-t-il possibilité pour le salarié d'arrêter son micro-don à tout moment ?
- Le montant du don apparaîtra-t-il chaque mois sur la feuille de paye ?
- Le montant du don cumulé sur l'année sera-t-il déduit du net imposable ?
- L'année prochaine, quel sera le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'augmentation du salarié donneur, le salaire avant ou après le micro-don ?
- Le Groupe bénéficiera-t-il d'un crédit d'impôt de 66% sur son abondement à la fondation Thales, comme y a droit chaque salarié donneur ?
- Faut-il en conclure que la défiscalisation des bénéfices de Thales passe avant un partage plus juste des richesses produites ?
- Pourquoi se prévaloir d'un « renforcement de notre engagement sociétal » quand on se refuse à prendre en considération les revendications de ses salariés en matière salariale (NAO non closes, sans réelles négociations) ?
- Quel est l'objectif réel de cette opération ? Une présentation a été faite en CE. Nous demandons que les planches soient diffusées à tous les salariés pour que leurs décisions soient prises en « toute connaissance de causes ».

Réponse :

- **Le salarié s'abonne pour un prélèvement mensuel de son don, mais il peut à tout moment modifier ou résilier son abonnement. En pratique, son choix d'abonnement et de don (ou toute modification ou résiliation) doit être fait avant J-9 jours ouvrés (soit**

vers le 18 du mois et le 13 en décembre) pour que son choix soit pris en compte sur la paie du mois. Sinon le prélèvement passe sur la paie du mois suivant.

- Oui, le salarié a la possibilité d'arrêter son micro don à tout moment.
- Oui, sur une ligne avant le net à payer intitulée « Don arrondi sur salaire ».
- Oui bien sûr, le salarié peut télécharger dans son espace personnel sur le portail son reçu fiscal.
- Le salaire de référence pris en compte sera celui avant le don.
- Pour les entreprises, le crédit d'impôt est de 60% (et non de 66% comme pour les particuliers). Oui, Thales en bénéficie mais c'est la direction de la fiscalité qui décide de déclarer ces montants chaque année.
- Certainement pas. Si l'entreprise avait besoin de ce dispositif pour défiscaliser ses bénéfices, les moyens alloués au mécénat dans l'entreprise seraient beaucoup plus importants.
- L'engagement sociétal des entreprises est une nécessité aujourd'hui pour contribuer à résoudre des enjeux de société qui dépassent ceux de l'entreprise mais auxquels elle doit prendre part si elle veut assurer sa pérennité et évoluer dans un environnement favorable. On parle bien de l'engagement de tous les acteurs de la Société, et en particulier au bénéfice des plus défavorisés de nos sociétés.
- Il n'y a pas d'autres objectifs que ceux annoncés, et de favoriser dans l'entreprise un esprit solidaire, collectif, positif au bénéfice de communautés défavorisées. Une communication intranet va être déployée prochainement.

35. ACCES A TOSA : LE BATIMENT A N'ACCUEILLERAIT PLUS TOUS LES VISITEURS

L'accueil au Hall A a toujours accueilli les personnes étrangères au site. Or, le matin du 08/04/2016, une personne venant (comme à son habitude) pour une prestation sur RECO a été dirigée vers la réception marchandises.

Il semblerait que la nouvelle consigne soit de réserver le hall A aux personnes exerçant des activités ou des tâches qualifiées de « nobles » et de « business ».

- Qui a instauré cette nouvelle consigne ?
- Pourquoi le personnel n'est-il pas informé par ce changement de consigne ? Défaillance du service Communication ?
- Est-ce que le ressenti d'être accueilli au magasin parmi les caisses et colis a été mesuré ? Le visiteur n'a pas du tout apprécié.
- Le personnel TOSA (service DRH inclus) est-il autorisé à accéder à l'établissement par le Hall A ?

Réponse :

Les règles d'accueil visiteur n'ont absolument pas changé. Tout visiteur est accueilli au Hall A et muni d'un badge visiteur.

Les prestataires ayant du matériel pour leurs interventions sont dirigés vers le quai pour des questions pratiques : déchargement d'outillages depuis véhicule type camionnette ou fourgon. Dans ce cas, l'accueil par le quai est plus adapté que le Hall A.

36. PERSONNEL DE LA SECURITE

Nous constatons que les renforts de personnel en sécurité sont toujours présents sur le site d'Elancourt. Nous en profitons pour les remercier chaleureusement pour leur gentillesse et le service rendu aux salariés de TOSA et TSA.

- Quelles sont les directives du Groupe ? Maintien prévu jusqu'à quelle date ?

Réponse :

Les consignes du Groupe en matière de sécurité sont maintenues. Aucune modification n'est à l'ordre du jour.

37. DEMENAGEMENT ATELIER CABLAGE AU BATIMENT B

- Quelle est la date du début du déménagement ?

Réponse :

La date de ce déménagement est prévue en semaine 28.

38. INFORMATIONS SYNDICALES ? MISE EN PLACE DE PANNEAUX A BUROPLUS 2

- A quel emplacement vont être installés les panneaux syndicaux ?

Réponse :

Les panneaux seront installés à l'endroit le plus approprié.

39. ACCES A TSA COTE CANTINE

- Certains salariés TOSA ont accès aux locaux de TSA mais pas tous, pourquoi ?

Réponse :

Effectivement, nous avons rencontré quelques difficultés techniques qui, aujourd'hui, sont résolues.

Par contre, de rares cas de dysfonctionnements peuvent encore se produire à cause de doubles déclarations dans les systèmes TSA et TOSA ; nous vous invitons à faire remonter ces problèmes isolés à la sécurité (Joel Colombo) qui les traitera.

40. RETRAITE, INFORMATION

- Est-ce qu'il y a eu une communication aux salariés approchant la retraite sur les changements de calculs des taux de retraite suite aux nouvelles lois de 2016 ?

Réponse :

HUMANIS est venu sur le site réaliser des réunions d'informations sur le sujet en début d'année.

PROCHAINE REUNION : 24 MAI 2016