



# THALES

**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
MARDI 25 OCTOBRE 2016**

## QUESTIONS CFE-CGC

### 1. EXPANSION TOSA

Lorsque l'on vient du parking du personnel côté TSA, que l'on rentre par les PNG TSA pour gagner du temps, et qu'on veut rejoindre les bâtiments A, E, D ou P de TOSA ; il faut, pour trouver une pointeuse TOSA, soit rebrousser chemin au début du bât E, soit se rendre près de l'accueil TOSA. Les salariés confrontés à cette obligation sont ceux qui :

- ✓ travaillent dans des bâtiments autrefois dévolus à TSA,
- ✓ ont des réunions qui ont lieu du côté TSA, en particulier jusqu'à l'heure du déjeuner,
- ✓ travaillent les bâtiments A, E, D ou P et n'ont trouvé de place de parking que du côté TSA du site.

- Afin d'améliorer la qualité de la vie au travail de ces salariés, la CFE-CGC demande l'installation d'une pointeuse à l'intersection des bâtiments E (TOSA) et L (TSA).

**Réponse :**

**Dans le cadre du projet d'implantation de construction modulaire sur TOSA, il est envisagé début 2017 de positionner une badgeuse supplémentaire au niveau de la pagode du couloir qui assure la liaison entre TOSA et TSA.**

Il semblerait que, dans l'onglet "temps de travail" de l'application e-congés, les jours dits "autres" spécifiques à TOSA ne soient pas pris en compte.

- La Direction peut-elle nous fournir le détail de l'ensemble des calculs effectués dans cet onglet ?

**Réponse :**

**Les codes onglets Temps de travail sont les suivants :**

**CP = Congés légaux**

**AU = Congés autres**

**JR = Repos salarié ou Repos collectif**

### 2. OFFRES D'EMPLOI

Un exemple particulier concernant des stages nous révèle que les offres d'emploi visibles sur notre compte e-HR together (Taleo) peuvent être moins complètes que sur l'offre groupe <https://www.thalesgroup.com/fr/candidats/trouver-lemploi-ideal>

Cet état de fait est donc susceptible de pénaliser les collaborateurs ou leurs connaissances cherchant une mobilité au sein même de leur entité.

La CFE-CGC trouve anormal de ne pas assurer l'application du principe de préférence aux collaborateurs de l'entité au détriment des collaborateurs du groupe, voire des externes.

Cet état de fait ne devra pas non plus pouvoir être perçu comme un frein à la mobilité voulue.

- D'où provient cet écart ?
- Les bases de données sont-elles disjointes ?
- Que compte faire la Direction pour rétablir l'ordre logique de préférence ?

Réponse :

Les offres de stages sont destinées à des étudiants en formation qui recherchent des stages conventionnés. Par définition, ces postes ne sont pas ouverts aux salariés du Groupe mais à des jeunes étudiants en formation et c'est donc pour cette raison que nous ne les diffusons pas sur la Bourse de l'emploi mais sur notre site externe.

### **3. IMPACT DASSAULT AVIATION**

Dassault Aviation annonce une restructuration de ses chaînes de production avion civil/ militaire.

- Cette restructuration peut-elle avoir un impact sur les besoins de production de TOSA et, par conséquent sur les hypothèses originelles ayant donné lieu à l'organisation industrielle actuellement prévue à TOSA, donc sur les conditions de travail futures des salariés de TOSA ?

Réponse :

Les cadences de production des équipements Rafale de TOSA sont directement issues des échéanciers de livraison des programmes Rafale France et export, et ce indépendamment de l'organisation industrielle interne de Dassault Aviation.

## QUESTIONS CGT

### 4. RECHARGE DES 2 ROUES ELECTRIQUES

Les salariés utilisateurs de 2 roues électriques souhaiteraient pouvoir recharger leur véhicule sur les prises secteur existantes dans le parking en sous-sol.

- **Les salariés peuvent-ils brancher leur véhicule sur ces prises existantes ?**
- **Dans le cas contraire nous vous demandons de mettre à disposition des salariés un équipement dédié aux recharges de véhicules électriques.**

**Réponse :**

**Non, cela n'est pas prévu. Le réseau n'est pas adapté à de telles pratiques et il n'est pas souhaitable de laisser des chargeurs en service dans les sous-sols sans surveillance.**

### 5. LE BIO TOUJOURS ABSENT DANS NOTRE RESTAURANT

Afin de manger plus sain et par souci de précaution de nombreux salariés ont fait le choix de manger bio.

De nombreuses cantines scolaires et d'entreprises servent du bio, chez Tosa il est totalement absent de nos assiettes. Notre direction si sensible au bien être de ces salariés devrait écouter cette revendication légitime.

- **Nous vous demandons que soit proposé chaque jour des plats, légumes, et fruits « BIO » afin de permettre à ces salariés de manger sereinement.**

**Réponse :**

**Votre demande sera transmise à la Commission RIE.**

### 6. PENURIE D'ESSUIE-MAINS

Depuis plusieurs mois les rouleaux d'essuie-mains ne sont pas remplacés suffisamment, il est très fréquent que les rouleaux soient vides 2 jours durant !

- **Le contrat avec la société de nettoyage a-t-il été revu à la baisse ?**
- **Nous vous demandons de faire le nécessaire afin que les salariés ne soient plus au bout du rouleau.**

**Réponse :**

**VINCI a changé de prestataire sur l'approvisionnement des rouleaux pour les essuies mains. Ce remplacement a nécessité quelques ajustements. Nous restons vigilants sur ce point.**

## 7. HUMANIS

Depuis le 1 janvier 2016 les soins sont moins bien remboursés par notre complémentaire Humanis. Le plafonnement de remboursement à 200% pour les soins hors CAS (contrat d'accès au soin) induit des sommes importantes restant à charge pour le salarié alors que ces mêmes soins étaient pris en charge à 100% l'an dernier ! Dans la région il est impossible de trouver des praticiens ayant signé un CAS.

- **La direction a-t-elle conscience de ce problème impactant les salariés ?**
- **Quelle mesure envisage-t-elle afin de compenser ces pertes financières ?**
- **Peut-elle rappeler les nouvelles règles de remboursement des dépassements d'honoraires ?**

**Réponse :**

**Les règles ont été rappelées et plusieurs informations aux salariés ont déjà été réalisées en janvier dernier.**

**Nous vous rappelons que ces changements résultent d'une évolution de la loi et que l'adaptation de notre régime de mutuelle a été négociée au niveau Groupe. Ces négociations ont abouti à un accord unanime avec les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe (avenant n°10 accord dispositions sociales).**

**L'ensemble des informations nécessaires sont disponibles au lien suivant (notice frais de santé 2016) :**

**[http://intranet.peopleonline.corp.thales/human\\_resources/pub/Prevoyance.cfm?slidid=21&idd=20821&intraLang=fr](http://intranet.peopleonline.corp.thales/human_resources/pub/Prevoyance.cfm?slidid=21&idd=20821&intraLang=fr)**

## 8. DROIT SYNDICAL

Parmi les embauches récentes de salariés au sein de Tosa, de nouveaux managers ignorent le « droit syndical ». Certains semblent ignorer les différentes instances représentatives du personnel et s'interrogent sur leur utilité dans l'entreprise.

- **Nous vous demandons de rappeler à l'ensemble des managers qu'il existe un accord groupe sur le droit syndical et qu'il convient de le respecter.**

**Réponse :**

**Il convient en effet de respecter les dispositions de nos accords sur le droit syndical. A titre d'information, les managers ont assisté en mars dernier à une séance de sensibilisation sur les droits et devoirs des élus et des managers. Il est nécessaire de nous remonter les éventuelles problématiques rencontrées.**

## 9. INCOMMODITE ISO 6

Lors de la réunion des DP de septembre dernier nous vous avons demandé l'ouverture d'une négociation afin de définir les modalités de la prime d'incommodité à mettre en place pour les salariés travaillant en salle iso 6.

Vous nous avez répondu ceci :

**« Nous reviendrons vers les délégués syndicaux d'ici la fin du mois de septembre, la mise en place de la salle étant prévue pour mi-octobre. »**

A ce jour les délégués syndicaux n'ont pas été réunis.

- **Quand allez-vous réellement ouvrir cette négociation ?**

**Réponse :**

**Pour rappel, ces éléments ont déjà été abordés lors de la dernière réunion de négociation sur les Horaires Décalés. Il s'agit de rajouter dans notre note « prime d'incommodité » les salariés travaillant dans la salle ISO 6. Cette note entrera en application dès que les salariés seront dans ces conditions.**

## 10. VISITE MEDICALE

En juin 2016 Tosa cumulait 697 visites médicales en retard. Quatre mois plus tard la situation a sans doute évolué. Des salariés nous ont informés qu'ils n'ont pas passé de visite médicale depuis 3 ans voir même 4 ans !

- **Combien de salariés ne sont pas à jour de leur visite médicale ?**
- **Le service médical est-il en mesure de résorber ce retard ?**

**Réponse :**

- **Le retard des visites médicales est d'environ 600**
- **Les objectifs pour fin 2016 sont de : gérer le quotidien (visites « urgentes », missions, handicap, commissions, réunions), traiter les problématiques en cours, rencontrer les équipes sur le terrain et visualiser les postes afin de comprendre les risques et les organisations. Cela est indispensable pour pouvoir reprendre en fin d'année ou début 2017 le cours normal des visites**
- **Le service médical fera un point de situation début 2017**

## QUESTIONS SUPPER

### 11. PRIME RAFALE INDE

Pour motiver les salariés, garantir la paix sociale et favoriser la cohésion des équipes, il semble impératif à SUPPer que la prime Rafale Inde soit distribuée au plus grand nombre possible de salariés.

- **Nous demandons quels sont les salariés ayant droit à cette prime.**

**Réponse :**

- **Sont concernés tous les salariés TOSA appartenant aux effectifs inscrits au 30 septembre 2016 :**
  - **CDI, CDD (Alternant, Contrat pro, CIFFRE)**
  - **Pénibilité**
  - **Congé maternité, Sabbatique, sans solde**
- **Toutes les sorties au 30 septembre 2016**
- **Les intérimaires**

### 12. CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE GARDIENNAGE

Lors de la mise en place d'une surveillance renforcée sur le site Thales d'Elancourt suite à l'instauration de l'état d'urgence, SUPPer a attiré l'attention de la Direction (et, par extension, de la colocation) sur les conditions de travail des personnes chargées d'assurer la sécurité de toutes et de tous, en particulier le cas des guérites.

SUPPer en profite pour, une fois de plus, remercier et témoigner son respect et sa gratitude à tous les agents qui exposent leur santé et potentiellement leur vie pour assurer la sécurité de tous les salariés de TOSA, TSA et TS.

Les guérites installées actuellement ne sont adaptées qu'aux conditions estivales et, à la rigueur, automnales. En revanche, elles n'offrent aucune protection contre les conditions hivernales.

- **Nous demandons la mise en place d'une guérite en dur avec isolation et chauffage (demandé depuis le début). Dans l'état actuel, les conditions pour la protection assurant la sécurité ne sont pas acceptables.**

Pour le poste principal, la sécurité pour un centre de production de matériels militaires comme le nôtre n'est pas aux normes.

- **Nous demandons le renforcement de la structure du poste de garde (renforcement des vitres, etc...)**

**Réponse :**

**La création de guérites en dur avec chauffage est à l'étude. Comme déjà évoqué à plusieurs reprises lors des réunions DP, des rénovations ont été effectuées ces 3 dernières années.**

### 13. REFONTE DES NR ET EVOLUTIONS DES POSTES

Au vu de la technicité des matériels, de la complexité des tâches à réaliser et des contrats à gérer, SUPPER s'interroge sur la pertinence du modèle actuel de Niveau de Responsabilité.

- Nous demandons l'adaptation du NR en fonction des compétences du salarié et pas du poste qu'il occupe (qui est cloisonné).

**Réponse :**

**Le NR (niveau de responsabilité) est défini en fonction du niveau d'un poste et non en fonction du niveau de compétences d'un salarié et ceci pour tout le groupe Thales.**

### 14. LA NATIONALITE FRANÇAISE COMME CRITERE D'EMBAUCHE CHEZ THALES

- Faut-il avoir la nationalité française pour être embauché en CDI à TOSA ?

**Réponse :**

**Non, la nationalité française n'est pas obligatoire.**

### 15. DEUXIEME VOLET DES NAO 2016 POUR LES JEUNES EMBAUCHES

Le budget spécifique d'augmentation individuelle de 0,2 % de la masse salariale des jeunes de moins de 30 ans n'a servi à augmenter qu'un nombre très faible de salariés.

- Nous demandons les critères qui ont permis de faire la différenciation entre les salariés

Suite à la demande de salariés de moins de 30 ans arrivés à TOSA après le 31/12/2015,

- Nous demandons si ces jeunes embauchés sont pris en compte dans le calcul de l'enveloppe de 0.2% et s'ils peuvent bénéficier de ce budget.

**Réponse :**

**Cette attribution est destinée aux jeunes de moins de 30 ans. Elle est basée sur la bonne tenue des objectifs individuels fixés.**

**Il s'agit d'une mesure individuelle qui obéit aux mêmes critères que les AI mais qui, compte tenu du niveau de la mesure et pour éviter tout saupoudrage a été sélective. La tenue des objectifs fixés devait donc avoir un caractère particulièrement remarquable.**

### 16. PROJET DE MUTUALISATION DE TOUS LES MAGASINS

- Nous vous demandons le point sur l'avancement de ce projet.

**Réponse :**

**Pas de nouveauté à ce jour.**



## 17. PRESTATAIRES ET INTERIMAIRES

- Nous demandons quelle est la durée maximum du contrat d'un prestataire.
- Nous demandons quelle est la durée maximum du contrat d'un intérimaire.
- Nous demandons quelles sont les conditions de renouvellement de leurs contrats.
- Nous demandons si des intérimaires et des prestataires peuvent être affectés à des tâches nécessitant une habilitation Confidentiel Défense (ou supérieure).

### Réponse :

- Il n'y a pas de durée légale pour un contrat de prestation.
- La durée maximum pour un contrat d'intérim est de 18 mois.
- Pour l'intérim : le prolongement d'une absence ou de l'accroissement temporaire d'activité. Pour les prestataires, cela n'est régi par aucune règle.
- Les prestataires peuvent travailler sur du CD s'ils sont habilités.
- Les intérimaires ne peuvent pas travailler sur du CD.

## 18. TELETRAVAIL DYSFONCTIONNEMENT E-HR TOGETHER

Le dysfonctionnement « case télétravail » dans l'outil « absences » perdure, la case télétravail a été supprimée jusqu'au 26 mai.

- Nous demandons que la suppression des cases télétravail soit faite pour toute l'année.

### Réponse :

Il n'y aura pas de suppression de cette case qui est nécessaire aux différents suivis à réaliser. Nous n'expliquons pas la disparition du jour identifié en télétravail avant le 26 mai.

## 19. DYSFONCTIONNEMENT TELETRAVAIL VENDREDI 2 SEPTEMBRE

Certains télétravailleurs n'ont pas pu utiliser leurs PC mobility le vendredi 2 septembre : connexion impossible au réseau Thales (incident INC0214687).

- Quelle était l'origine de cet incident soit -disant majeur ?

### Réponse :

Nous avons déjà répondu à cette question le mois dernier. Il y a eu ce week-end là des ralentissements liés à un serveur d'infrastructure saturé (disque plein). Il est possible que cela ait pu provoquer des lenteurs ou des non possibilités d'accès via Mobility.

## 20. ECLAIRAGE DES PARKINGS

L'hiver arrivant, le soleil se lève plus tard. Les personnes arrivant aux premières heures arrivent dans une zone sombre (éclairages des parkings ne fonctionnant pas).

- Nous demandons que l'éclairage des parkings soit effectif à partir de 7h.

Réponse :

Les horaires d'éclairage du parking P2 sont assurés du lundi au vendredi de 6h à 21h avec interrupteur crépusculaire en série. Nous demandons à VINCI de vérifier leur bon fonctionnement.

## 21. POINT SUR LES FUTURS ALGECOS

- Quels sont les prochains espaces sur le site qui accueilleront des algécos ?

Réponse :

Le projet d'implantation de ces constructions modulaires est prévu derrière le bâtiment E.

## 22. FENETRES / MORT D'OISEAUX

Nous avons constaté à plusieurs reprises que des oiseaux s'écrasaient contre des vitres de nos bâtiments.

- Nous demandons à la Direction si elle envisage des actions pour éviter ce genre d'accidents au vu des démarches écologiques de Thales.

Réponse :

Non, rien n'est prévu.

## QUESTIONS CFTC

### 23. VISITE MEDICALE

Compte tenu de l'allongement de la période entre chaque visite médicale observé ces dernières années,

- **Quelles solutions vont être mises en place pour revenir à une situation « normale ».**
  - **Réponse : Le retard des visites médicales est d'environ 600**
  - **Les objectifs pour fin 2016 sont de : gérer le quotidien (visites « urgentes », missions, handicap, commissions, réunions), traiter les problématiques en cours, rencontrer les équipes sur le terrain et visualiser les postes afin de comprendre les risques et les organisations. Cela est indispensable pour pouvoir reprendre en fin d'année ou début 2017 le cours normal des visites**
  - **Le service médical fera un point de situation début 2017**

### 24. PERCO

Depuis mi-mai, l'onglet PERCO a disparu sur e-admin.

- **Quand est-ce qu'il est prévu de remettre en service cet onglet afin que les salariés qui le souhaitent puissent poser des jours dans le PERCO.**

**Réponse :**

**L'onglet PERCO est ouvert dans e-admin depuis le début du mois.**

Un salarié ayant mis des jours sur le PERCO nous informe que le montant versé sur le PERCO est arrondi à l'euro inférieur.

- **La CFTC est très surprise de cette réponse et vous demande de l'infirmier ou de la confirmer en expliquant alors qui bénéficie de ces centimes.**

**Réponse :**

**La vérification a été faite et le montant n'est pas arrondi. Il est nécessaire de nous remonter les cas individuels ayant fait l'objet d'un arrondi afin que nous puissions regarder le sujet.**

### 25. FIREFOX

A ce jour le site d'AMUNDI (gestion des PEG et PERCO Thales) nous invite à utiliser une version de Firefox plus récente que celle que nous avons afin d'éviter tout dysfonctionnement.

- **La version actuelle (31.2) datant de plus de 2 ans, la Direction peut-elle faire le nécessaire afin que nous puissions disposer d'une version plus récente ?**

**Réponse :**

**Le déploiement de la prochaine version de FireFox est la version 38.6.**

**Des pilotes ont eu lieu d'avril à septembre 2016 avec des itérations entre l'équipe projet et les différents pilotes entités. De nombreux points de dysfonctionnements ont été remontés et corrigés ce qui explique la durée de la phase pilote et le retard sur le planning prévisionnel.**

**Le déploiement général sur l'ensemble des entités a commencé le vendredi 13 octobre 2016 et est déployé à ce jour à hauteur de 13%.**

### 26. VIE PRATIQUE

#### 25.1 QVT: facilitez la lutte contre l'inactivité, et le renforcement de l'esprit d'équipe

Ces thèmes ont été repris à différentes occasions de célébration de la QVT. Dans cet esprit des salariés pratiquent ensemble du sport le midi. En effet, cette pratique leur permet de faire baisser le niveau de stress, d'avoir une activité physique alors que nombre d'entre nous sont devant un PC toute la journée, et de mieux se connaître, car pratiquant ensemble une activité. Tout cela contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ce qui explique que le nombre de pratiquants à TOSA a augmenté, et donc que les douches des vestiaires sont un peu « saturées » certains midis.

- **Aussi pour contribuer à cet objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail, nous vous demandons d'augmenter le nombre de douches dans les vestiaires**

**Réponse :**

**Compte tenu de nos enjeux et des nombreux aménagements liés à ceux-ci en cours sur notre site, ce sujet n'est pas prioritaire pour le moment.**

#### 25.2 Accès aux badgeuses pour les mensuels – Là aussi on lutte contre la sédentarité de certains

Les locaux de TOSA s'étendent de plus en plus en dehors du site d'origine de TOSA. Pour les nouvelles implantations des nouvelles badgeuses ont été installées, mais pour le premier lot des « exilés », les mensuels qui y sont, ont toujours à faire un large détour par le bâtiment E pour pouvoir badger : il s'agit des salariés du L2-2ème étage qui subissent cela depuis bientôt 3 ans.

- **Nous vous demandons d'installer une badgeuse à l'entrée de ces locaux**

**Réponse :**

**Dans le cadre du projet d'implantation de construction modulaire sur TOSA, il est envisagé début 2017 de positionner une badgeuse supplémentaire au niveau de la pagode du couloir qui assure la liaison entre TOSA et TSA.**

#### 25.3 Dalles trottoir devant le RIE BURO+

Les dalles qui bougeaient à l'automne dernier ont été refixées, et...d'autres ont pris le relais

- **Nous vous demandons de faire faire les réparations de manière à ce que cette consolidation de ce trottoir soit pérenne**

**Réponse :**

**Une demande de travaux a été faite auprès de Vinci.**

## **27. ADMINISTRATIF**

### **26.1 Amundi et retour aux documents “papier”.....la suite**

Suite à votre réponse à notre question sur le sujet le mois dernier, un de nos élus vous a averti qu'ayant essayé de suivre la procédure décrite dans votre réponse, il s'était heurté à une impossibilité de taille : « le navigateur est obsolète » d'après le site Amundi !

Il lui a été répondu qu'un incident avait été ouvert par DSI sur ce sujet pour qu'ils puissent investiguer avec la proximité

- **Où en est-on de ces investigations ?**
- **Quand auront nous une solution applicable ?**

**Réponse :**

**Le déploiement de la prochaine version de FireFox est la version 38.6.**

**Des pilotes ont eu lieu d'avril à septembre 2016 avec des itérations entre l'équipe projet et les différents pilotes entités. De nombreux points de dysfonctionnements ont été remontés et corrigés ce qui explique la durée de la phase pilote et le retard sur le planning prévisionnel.**

**Le déploiement général sur l'ensemble des entités a commencé le vendredi 13 octobre 2016. Les formalités administratives peuvent aussi être réalisées au domicile de chacun.**

## **28. SOCIAL**

### **27.1 NAO 2017**

Nous arrivons aux derniers mois de l'année 2016

- **Nous vous demandons l'ouverture des négociations des NAO 2017 dès le retour des congés scolaires de la Toussaint**

**Réponse :**

**Une réunion NAO va être organisée courant novembre sur le volet temps de travail.**

### **27.2 Panneaux syndicaux à BURO+**

Il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage pour les syndicats dans les locaux de BURO+. Il semble qu'ils soient toujours en « stockage » dans leur emballage d'origine

- **Nous vous demandons de les faire fixer au mur de manière urgente.**

**Réponse :**

**Les panneaux vont être fixés prochainement.**

## 27.3 Prime Rafale-Inde

Les équipes nous posent des questions sur le périmètre de distribution de cette prime au personnel (éventuelles conditions de présence, d'ancienneté...etc.)

Dans sa communication, le Président de TOSA annonce factuellement les dispositions suivantes « versement d'une prime de 1000€ brut, avec le salaire du mois d'octobre 2016, aux salariés de TOSA »

Pour la CFDT, à la lecture de cette communication, les choses paraissent claires : TOUT le personnel qui aura une feuille de paye TOSA pour le mois d'octobre, bénéficiera de cette prime de 1000€ y compris les apprentis

- **Nous vous demandons de confirmer cela.**

### Réponse :

- **Sont concernés tous les salariés TOSA appartenant aux effectifs inscrits au 30 septembre 2016 :**
  - **CDI, CDD (Alternant, Contrat pro, CIFFRE)**
  - **Pénibilité**
  - **Congé maternité, Sabbatique, sans solde**
- **Toutes les sorties au 30 septembre 2016**

Dans un but de cohésion d'entreprise et d'équité.

- **la CFDT demande à ce que cette prime soit étendue au personnel précaire qui n'a pas la chance d'avoir un contrat THALES, c'est-à-dire aux intérimaires et prestataires qui contribuent au sein des équipes à la réussite de TOSA**

### Réponse :

**Les intérimaires bénéficieront également de cette prime conformément aux dispositions du code du travail.**

**Les prestataires de service ne sont pas concernés.**

## 29. SUIVI DES ACCORDS

### 28.1 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 pour le mois, et cumul annuel**

- Solde des compteurs des heures supplémentaires à récupérer
- 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 écrêtées 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 écrêtées 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
- 

**Réponse :**

**Pour le personnel ex TOSA en Septembre 2016 :**

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur septembre 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 septembre 2016 : 845,11

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h septembre 2016 : 107,40

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) septembre 2016 : 30.80

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h septembre 2016 : 10.40

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h septembre 2016 : 15.80

**Pour le personnel ex MIE en septembre 2016 :**

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5.40

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 11.80

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