


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.

**QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
MARDI 28 FEVRIER 2017**

QUESTIONS CFDT

1. VIE PRATIQUE

1.1 Algécos Bâtiment S

Le personnel s'interroge sur la rapidité des aménagements de ces nouveaux locaux avec un manque de concertation ressenti. Par exemple au 2ème étage des Algécos S, depuis qu'ils sont installés, les équipes n'ont eu qu'une demi-journée de toilettes utilisables et c'est à nouveau condamné comme ceux du milieu du Bât E.

- **Y a-t-il une corrélation et une solution viable a-t-elle été trouvée ?**
- **Les salariés se plaignent également du manque de rangements à disposition et d'un aménagement à revoir avec par exemple, aucune séparation ou presque des postes de travail, fenêtres de salles de réunion donnant directement dans le dos de poste de travail ?**

Réponse : *Les plans et aménagements ont fait l'objet d'une consultation élargie, management / équipe / CHSCT. Des armoires ont été ajoutées cette semaine sur les 3 niveaux.*

Le mobilier est identique à celui de BURO+ 3 et nous n'avons pas eu de remarque particulière au sujet des cloisonnettes. Ce mobilier comporte des plateaux coulissants pour accéder facilement aux ressources informatiques. Pour le niveau S02, les fenêtres des box demandées par les équipes sont équipées de stores.

Concernant les toilettes, le raccord sur un ancien collecteur s'est avéré défectueux et a été remplacé.

2. ADMINISTRATIF

2.1 Bulletin de paie dématérialisé

Les démarches pour refuser la dématérialisation de son bulletin de paie ne respectent pas le libre choix du salarié pour plusieurs raisons :

Début février, tous les salariés, y compris ceux qui en novembre ont fait la démarche volontaire de refuser la dématérialisation de leur bulletin de paie ont été invités à signifier leur refus dans la base e-HR.

Pourquoi cette insistance auprès des salariés s'étant déjà exprimé ?

Réponse : *La possibilité de bénéficier d'un bulletin paie dématérialisé existe depuis plus d'un an au sein du Groupe THALES. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2017, une nouvelle réglementation est applicable au déploiement de ce dispositif et le Groupe THALES s'est inscrit dans ce cadre pour proposer à tous cette possibilité de choisir la dématérialisation.*

- **Pouvez-vous confirmer que le refus de novembre est pris en compte sans autre action en février ?**
Étrangement, le délai d'opposition correspond exactement à la période des vacances scolaires :

Réponse : *Le choix réalisé par le passé, de ne pas bénéficier de la dématérialisation, n'a pas été pris en compte afin de satisfaire aux nouvelles obligations légales applicables depuis le 1^{er} janvier 2017.*

Pour les salariés qui n'ont pas manifesté leur refus avant le 17 février, il conviendra de créer un compte sur Digiposte et de demander à ne plus recevoir ses bulletins de paie dématérialisés.

- **Quid des salariés qui prendront connaissance de la nouvelle à leur retour de congés ?**
- **Quid également des salariés qui changent d'avis ?**

Réponse : Si les salariés sont revenus de congés après le 17 février, un compte Digiposte a été créé automatiquement. Dans le mail reçu le 22 février (voir ci-après), il est indiqué comment revenir en arrière et clôturer ce compte.

- **e-HR semble indiquer qu'il est possible de se désabonner n'importe quand mais pourquoi alors une date limite ?**
- **Quid également des salariés qui changent d'avis ?**

Réponse :

- **Une date limite a été prévue afin de permettre de concilier le passage ou non en dématérialisation et la clôture paie.**
- **Les salariés peuvent changer d'avis à tout moment.**

[Digiposte +](#)

BONJOUR PRENOM & NOM VOTRE BULLETIN DE PAIE DEVIENT NUMERIQUE !

Dans le cadre de la stratégie de dématérialisation, THALES a choisi de vous doter d'un **coffre-fort numérique Digiposte +** pour y recevoir vos bulletins de paie.

Ceux-ci seront désormais exclusivement déposés dans cet **espace sécurisé**. Nous vous invitons donc à finaliser votre inscription dès maintenant en activant votre coffre.

Le service Digiposte + du groupe La Poste vous permet d'archiver dans un espace certifié en ligne, tous vos documents administratifs et personnels (bulletins de paie, quittances de loyer, factures...), afin d'y accéder à tout moment, en toute confiance et gratuitement.

Pour accéder à vos bulletins de paie THALES dans votre coffre Digiposte + dès leur dépôt, munissez-vous de **vos matricule (TGI)** puis cliquez sur le lien ci-dessous :

[**J'ACTIVE MON COFFRE NUMERIQUE**](#)

Vous recevrez une notification par e-mail vous indiquant le dépôt de votre bulletin de paie dans le coffre.

Si toutefois vous décidez de résilier l'adhésion à ce coffre-fort numérique, veuillez terminer la création de votre compte puis suivez la procédure indiquée [ici](#). Votre prochain bulletin de paie vous sera alors envoyé en format papier.

Vous avez des questions ou des remarques ? Consultez notre [aide en ligne](#) ou écrivez-nous via le [formulaire de contact](#).

Attention, cette invitation est strictement personnelle, veuillez ne pas la transmettre à un tiers.

Nous vous remercions de votre confiance.
L'équipe Digiposte +

3. SOCIAL ET LEGISLATIF

3.1 Santé Prévention

Le harcèlement sexuel est un risque pour la santé des salariés et la loi oblige les entreprises à prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé des salariés. Pour le harcèlement sexuel, les obligations en termes d'informations sont très importantes puisqu'en définitive la prévention est la mesure la plus efficace en la matière.

- **A TOSA, outre le règlement intérieur quelles sont les mesures mise en place pour répondre à cette obligation de prévention ?**

Réponse : *Le règlement intérieur contient les dispositions relatives au harcèlement sexuel. Ce règlement est remis à chaque nouvel embauché et est disponible sur l'intranet RH. Un affichage est également réalisé à ce sujet. De plus, une procédure d'alerte éthique existe afin que chaque salarié puisse signaler des faits de harcèlement.*

3.2 NAO

Pouvez-vous rappeler le périmètre d'application de l'AG, des AI et primes fixes ou variables pour :

- **Les salariés nouveaux embauchés fin 2016 et début 2017 ?**

Réponse : *Les salariés embauchés fin 2016 et début 2017 ont un salaire 2017 à l'embauche. Ils ne sont donc pas concernés par les mesures salariales négociées début 2017.*

- **Les intérimaires ?**

Réponse : *Les intérimaires bénéficient de l'augmentation générale (y compris le talon) et des primes dans les mêmes conditions que les salariés de la société.*

- **Les CDD**

Réponse : *Les salariés en CDD bénéficient des mêmes mesures que les salariés en CDI.*

- **Les apprentis ?**

Réponse : *Les apprentis bénéficient de l'AG (y compris le talon) et de l'allocation annuelle (hors plancher).*

4. SUIVI DES ACCORDS

4.1 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 : 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 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 janvier 2017 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur janvier 2017 : **7,63**
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2017 : **7,63**
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : **414.52**
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin janvier 2017 : **109,77**
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h janvier 2017 : **136,50**
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) janvier 2017 : **34,50**
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h janvier 2017 : **16,25**
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h janvier 2017 : **2.50**

Pour le personnel ex MIE janvier 2017 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : **4**
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : **13**
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : **0**

QUESTIONS CFE-CGC

5. RTT ET JOURS DE REPOS DES « TEMPS PARTIELS »

- **La CFE-CGC demande que soit publié officiellement le mode de calcul des jours de repos ou de RTT des personnels en temps partiel ou que la direction indique où trouver ce calcul dans l'Intranet. Ceci afin de permettre aux salariés à temps partiel de s'y référer.**

Réponse : Tous les salariés à temps partiel et en forfait jours réduit se voient remettre une fiche détaillée du calcul de leurs JRTT/ repos. Ces feuilles ont été communiquées aux différents services pour remise aux salariés première quinzaine de février pour signature. Nous nous assurons que cela soit bien déployé.

6. DISTRIBUTEUR AUTOMATIQUE DE BILLETS

Le distributeur de billets de banque situé au bât. H est resté indisponible plusieurs semaines. La prestation qu'il assure est considérée comme un élément important par les salariés du site dont ceux de TOSA (QVT...)

- **Quelle est la raison de ce délai de réparation inhabituel?**

Réponse : La direction a signalé le problème à la BNP dès le lendemain. Ce distributeur n'appartient pas à la société et nous n'avons aucun moyen d'obtenir une intervention plus rapide. La direction du site de TSA a relancé plusieurs fois par semaine la BNP. Aucune explication ne nous a été fournie pour expliquer la durée de remise en service.

7. E-BULLETIN DE PAIE

De nombreuses questions nous sont remontées surtout quant à la pérennité réelle du stockage de nos e-bulletins de paie sur DIGIPOSTE. Cette évolution est vue par la CFE-CGC comme une avancée technologique allant dans le sens de la simplification pour l'archivage de documents par les salariés. La dématérialisation modernise le service rendu aux collaborateurs.

Cependant, la mise en application de l'article 24 de la nouvelle loi travail est à notre avis trop précipitée (nonobstant son caractère non obligatoire). En cas de doute, n'oublions pas que cette loi nous autorise à refuser provisoirement ce passage à l'e-Bulletin de salaire.

Par contre, cette même loi impose que « l'employeur devra garantir la disponibilité des documents pendant 50 ans ou jusqu'aux 70 ans du salarié »

- **En l'absence actuelle d'un décret « à venir » couvrant légalement l'obligation du prestataire de récupération par le salarié de ses bulletins de paie en cas de cessation d'activité définitive, comment TOSA va-t-elle pouvoir tenir cet engagement face à un prestataire dont elle n'a pas la maîtrise (autre que contractuelle....) !**

Réponse : THALES dépose dans le coffre-fort Digiposte (Tiers de confiance) et paie à chaque dépôt pour une conservation à minima pour une durée de 50 ans. A noter que l'espace de stockage gratuit (5GO à ce jour) n'est pas réduit du volume des bulletins de paie.

8. E-BULLETIN DE PAIE 2

D'autres questions se posent :

- **Caractère légal de la COPIE : Comment se fait l'échange de ces bulletins avec un organisme qui le demanderait en tant que justificatif ? si cela ne peut se faire que sous forme papier, faudra-t-il faire valider nos copies de fiche de paye par la DRH comme autrefois les copies de diplômes ?**

Réponse : Il existe deux manières d'attester de la validité du bulletin :

1) Lors de l'impression, un QR Code est apposé sur le bulletin permettant de valider l'émetteur, le salarié, la période et des éléments de rémunération figurant sur le document ;

2) Il existe également la possibilité de partager un espace sécurisé avec un tiers (Banque, Notaire...) et ainsi donner un accès au document numérique original.

9. E-BULLETIN DE PAIE 3

- **Les autres documents que nous recevons régulièrement avec nos bulletins de salaire seront-ils dorénavant également envoyés sur DIGIPOSTE ?**

Réponse : Oui. C'était déjà le cas par le passé.

10. E-BULLETIN DE PAIE 4

- **Comment est-on prémunis devant la très probable modification des formats numériques (sur 50 ans !) rendant les fiches de paie illisibles ?**

Réponse : Il s'agit d'un engagement que prend Digiposte.

11. E-BULLETIN DE PAIE 5

- **Que se passe-t-il si le volume de stockage prévu (5Go) est saturé pendant la période de transfert automatique des e-bulletins ?**

Réponse : Les bulletins de paie n'impactent pas ce volume de 5GO.

12. E-BULLETIN DE PAIE DEMATERIALISE ET DEPART

- **La CFE-CGC demande à la Direction de préciser ce qu'il se passe lorsque le salarié quitte la société (démission, retraite, etc.). L'accès est-il toujours gratuit ?**

Réponse : Oui, l'accès restera gratuit.

13. E-BULLETIN DE PAIE DEMATERIALISE ET DESABONNEMENT

- **Si le salarié décide après coup de se désabonner du service DIGIPOSTE, que deviennent les documents stockés dans le coffre-fort ?**
- **Le salarié peut-il obtenir dans ce cas la version papier de ses bulletins de paie reçus sous forme électronique ?**
- **Quelle est leur valeur juridique ?**

Tout ceci met en évidence un besoin d'information qui n'est pas couvert par les différentes communications mises en place à TOSA et partiellement par le site « digiposte ».

Attention, une mise en garde importante sur l'utilisation de l'archivage par scan de documents personnels autres sauvegardés sur DIGIPOSTE que les salariés seront sans doute tentés à juste titre de faire : En l'état actuel de la législation, tout document original scanné et placé dans le coffre-fort électronique (y compris des **anciens** bulletins de salaire) perdra quand même sa validité légale (à l'instar d'une photocopie) car l'outil ne permet pas d'y intégrer une éventuelle signature électronique officielle attestant sa conformité à l'original. Cela reste une sauvegarde utile permettant de se prémunir en cas de perte ou destruction, mais donc opposable et soumise dans certains cas à évaluation par voie de justice... donc conservez quand même les originaux en attendant que la loi évolue !

Réponse : *Le salarié devra soit les imprimer, soit utiliser le coffre-fort pour la période où le(s) bulletin(s) ont été dématérialisé. Ces deux possibilités permettent d'attester de leur valeur juridique.*

QUESTIONS CFTC

14. MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL

Suite à notre question de novembre portant sur les dates de traitement par AMUNDI de l'allocation « Médailles d'honneur du travail » sur le PERCO, vous nous aviez répondu : « A compter de 2017, nous appliquerons les directives du Groupe pour le placement AMUNDI, à savoir :

Pour la promotion de janvier => fiche de paie de mars et traitement par Amundi en avril

Pour la promotion de juillet => fiche de paie d'octobre et traitement par Amundi en novembre ».

A quelles dates le personnel concerné recevra-t-il le formulaire pour choisir soit le versement sur son compte bancaire soit sur le PERCO (dans ce dernier cas, versement abondé par THALES) pour ces 2 promotions ?

Réponse : *Un mail avec le formulaire a été envoyé à tous les salariés le 24 février dernier. Le formulaire est à compléter et à retourner au service paie au plus tard le 15 mars 2017.*

Le Groupe prévoit une seconde campagne de versement de la médaille du travail en septembre car dans la plupart des Sociétés, les salariés sont seuls en charge du dépôt du dossier auprès de l'administration.

Sur TOSA, les salariés se font accompagner par le service social. Pour cette raison, il est donc demandé aux salariés de communiquer l'ensemble des informations nécessaires au service social en année N pour versement sur la paie de mars de l'année N+1 (mois de référence pour versement à TOSA).

15. ACCROCHAGE MATERIEL VEHICULE SUR PARKING SOCIETE

Un salarié a découvert un soir sa voiture garée sur le parking P2 endommagée. Le véhicule coté de l'accrochage n'était plus là. Pouvez-vous nous indiquer quelles démarches entreprendre en plus que de contacter sa société d'assurance ?

Réponse : *La Société n'est pas responsable des incivilités commises sur le parking. Si une incivilité est constatée à proximité d'une caméra de vidéosurveillance, il est possible de demander au service sécurité ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines d'exploiter les images.*

16. PALMA, AIDE

Pouvez-vous nous rappeler quelles personnes contacter en fonction de la gravité des problèmes rencontrés ?

Réponse : *En cas de problème, vous pouvez écrire à l'adresse générique palma.tosa@thalesgroup.com La liste des responsables de domaines fonctionnels et Key Users est disponible sur la page d'accueil PALMA.*



17. PALMA, 1^{ER} BILAN

Depuis le lancement de Palma :

- Quel est le nombre de défauts de fonctionnement remonté à l'équipe PALMA ?
- Quel est le nombre de salariés formés ?
- Quel est le nombre d'heures engagés ?

Réponse :

- *Depuis l'ouverture de PALMA, 106 Incidents KISS ont été créés :*
 - *19 sont des doublons créés par l'automate de PALMA la nuit ;*
 - *65 sont résolus et clos ;*
 - *41 sont encore ouverts dont 28 ont un correctif déjà pris en charge et sont en attente de livraison.*

Dès la semaine 9, une livraison des nombreux correctifs ci-dessus a été faite sur PALMA.

- *Au 17 février, 832 personnes ont été formées.*
- *5896 heures sont prévues. Au 17 février, 4556 heures ont déjà été réalisées.*

18. SOL ENTREE DE BURO+

Quand sera remis en état le sol de l'entrée du bâtiment de BURO+ (RIE, CE, ...) ?

Réponse : *Suite au sinistre survenu le 30 janvier dernier, une déclaration de sinistre a été réalisée auprès du propriétaire le 08/02/17.*

19. SOL DU RIE DE BURO+

Que compte faire la Direction de TOSA, la collocation, vis-à-vis de l'état déplorable et dangereux (risque de chute) du sol du RIE, principalement entre les cuisines et les stands de service ?

Réponse : *Une déclaration de sinistre a été réalisée auprès du propriétaire le 08/02/17.*

20. NOTICE EXPLICATIVE E-HR TOGETHER

La Direction peut-elle nous indiquer quand paraîtra la notice explicative de « e-HR Together » ? Ce serait bien utile aux salariés et leur permettraient de savoir si c'est dans cet onglet qu'ils trouveront ce qu'ils cherchent, sans perte de temps.

Réponse : *Nous nous renseignons auprès du Groupe pour savoir si une telle note explicative existe.*

21. SIMPLIFICATION BULLETIN DE PAIE

Le nom des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations (Urssaf, caisses de retraite complémentaire, prévoyance etc.) permettait jusqu'alors aux salariés de faire valoir leur droit en cas de recours. Le projet de bulletin de paie simplifié ne mentionne plus ces organismes.

- *La CGT vous demande de mentionner ces organismes sur les feuilles de paies simplifiées.*

Réponse : *Les mentions figurant au bulletin de paie simplifié sont conformes aux dispositions légales. Par conséquent, ces informations n'y figurent plus. En cas de question, les gestionnaires paie sont à la disposition des salariés pour répondre à leur question.*

22. PALMA

Palma est censé améliorer et rendre plus performants l'ensemble des activités au sein de Tosa.

Il nous a été remonté par certains salariés que l'utilisation de Palma créé un mal être, génère un stress et un ralentissement dans les activités de ces personnes.

D'autres salariés nous ont avoué que la formation reçue était clairement insuffisante, voire inadaptée.

Enfin, la réaction de responsables qui répondent « on n'a pas le choix il faut s'adapter », nous amène aujourd'hui à quelques inquiétudes, car « s'adapter » sans un minimum de moyens est impossible.

- a) *Avez-vous prévu des moyens supplémentaires pour compenser certains points manifestement inadaptés ? (Salle, PC, heures de formations, suivi, ...)*
- b) *Avez-vous prévu suffisamment de formation ciblées en fonction des métiers ?*
- c) *Enfin, pour de ne pas rajouter du stress au stress, nous vous demandons de rappeler aux managers les principes de bases des relations de travail entre salariés décrits dans le règlement intérieur, et nous vous demandons de leur suggérer d'apporter aux salariés en difficulté devant un changement important, aide et support plutôt que des slogans psychologiquement dévastateurs.*

Réponse :

- a) *Une équipe dédiée reste mobilisée jusqu'à fin juillet afin de répondre aux questions des utilisateurs par le biais de l'adresse palma.tosa@thalesgroup.com et par téléphone. De plus, des séances de questions/réponses sont d'ores et déjà organisées au sein de DSC et CIG.*
- b) *Les besoins de formation ont été recueillis auprès de toutes les Directions et les listes des utilisateurs, communiquées par les responsables des opérations correspondants. Les besoins ont été, dans la mesure du possible, ciblés en fonction du métier de chaque utilisateur. Soit à ce jour 832 personnes de formées. Dans la mesure où certains salariés assistent à plusieurs formations, cela représente : 50 sessions de formations aux fondamentaux de l'outil pour environ 800 personnes formées et 52 sessions métiers pour 417 personnes formées.*
- c) *Les correspondants PALMA ont été sensibilisés sur les problématiques rencontrées et veillent à accompagner les salariés dans l'appropriation de l'outil.*

23. REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS

Hormis les accidents bénins classiques : coupures, chutes, chevilles tordues, hématomes dus à un choc, périodiquement surgissent dans l'entreprise les RPS (Risque Psycho Sociaux) : dépressions nerveuses soudaines, crises de larmes, choc émotionnel, malaises.

Ces symptômes ont souvent fait l'objet d'arrêts de travail prescrits par les médecins traitants, ils ne sont rarement, voire jamais, déclarés en accident du travail. Cette situation porte atteinte aux droits et intérêts du personnel, parfois de la famille. Elle est souvent le fruit de la méconnaissance de nos droits mais aussi de la tricherie des directions.

Chez Tosa il y a un registre des accidents bénins sur lequel devrait être inscrit toute lésion (même psychologique) survenu au temps et lieu de travail.

- a) *Nous vous demandons de rappeler les modalités d'accès de ce registre ?*
- b) *Où se trouve ce registre ?*
- c) *Qui en a la responsabilité ?*
- d) *Le médecin du travail le propose-t-il systématiquement à tout salarié atteint d'une lésion ou atteinte psychologique ?*

Réponse :

- a) *Le registre est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'inspection du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*
- b) *Le registre est tenu à l'infirmerie.*
- c) *L'employeur en a la responsabilité.*
- d) *Cette inscription est systématiquement proposée en cas d'accident.*

24. DIVERS

QUESTIONS SUPPer

25. CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS

Suite aux nombreuses questions sur l'installation provisoire d'un algéco chauffé pour les gardiens, la réponse donnée au bout d'un an est qu'un devis est en cours.

Nous tenons à signaler que les nouveaux algécos ont été prévus pour 2 étages et que durant la réalisation de l'édifice, un nouvel étage a poussé.

Nous ne pouvons que déduire que l'installation de plusieurs algécos est moins problématique qu'un seul :

- Où en est l'avancement du devis pour l'installation des guérites chauffées, l'hiver se terminant d'ici 1 mois ?
- Quand la pose de cet algéco sera-t-elle effective ?

Réponse : *Ce dossier est toujours en cours de traitement.*

26. ACCORD SUR LES ASTREINTES

En fin d'année, il a été demandé à un certain nombre de salariés, sur volontariat, d'être disponibles sous forme d'astreinte, si jamais une urgence venait à se produire pendant la fermeture entre Noël et le nouvel an.

L'astreinte du personnel est normalement soumise à une indemnisation financière.

- Sur quelle base, le personnel est-il indemnisé pour ces jours d'astreintes ?
- Quel est l'accord qui régit les astreintes chez TOSAS ?

Réponse : *Ce dispositif n'est pas considéré comme de l'astreinte. Il était convenu que les salariés soient rémunérés sur une base 100% même si aucune intervention n'était réalisée. Ce dispositif a été présenté aux instances en fin d'année.*

27. NAO ET BUDGET JEUNES

Suite à leur mécontentement, un budget jeune a été mis en place l'année dernière pour les NAO. Si le budget alloué a été distribué, le personnel concerné n'a rien eu

- Quel est le nombre de salariés identifiés qui aurait pu en bénéficier ?
- Combien de salariés en ont bénéficié l'année passée
- Quel pourcentage des 0,2% de leur masse salariale a été distribué ?
- Quel pourcentage moyen cela a-t-il représenté par salariés qui en ont bénéficié ?

Réponse :

Nous avons déjà eu l'occasion de réponse plusieurs fois à ces questions en DP et en réunion de NAO. 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. 18 jeunes en ont bénéficié en 2016.

28. CONGES : INFORMATIONS FACILES

De nombreux salariés ne savent pas où trouver facilement les jours des congés auxquels ils peuvent avoir droit.

Cette question récurrente des réunions DP a été suivie par une session sur les questions marronniers mise en place à l'époque. Il avait été décidé de mettre sur la feuille intranet de pose des congés, un document consultable qui indiquerait la liste des nombres de jours pour événements familiaux / ancienneté / enfant malade,Aujourd'hui, il n'y a toujours rien dans l'intranet, et les marronniers sont arrêtés

Cette information est en accès facile et rapide chez nos collègues de TCS : http://intranet.peopleonline3.corp.thales/tcs_rh/pub/mes-conges.cfm

- Quand ce document sera-t-il mis en place sur la page intranet des congés de TOSA ?

Réponse : *Une mise à jour sera faite dans l'intranet Tosa d'ici mi-avril.*

29. PROJET DE MUTUALISATION DE TOUS LES MAGASINS

- Nous vous demandons de nous préciser où en est l'avancement de ce projet.

Réponse : *Une nouvelle étude est toujours en cours au sujet de la mise en place du centre de distribution de la région Ile-de-France.*

30. MODIFIATION ENTITES JURIDIQUES DE THALES

Nous pensons sérieusement que le nombre de sociétés dans le groupe va se réduire selon les informations de la presse.

Si apparemment, Thales Optronique SAS n'est pas concernée par cette restructuration, quelles entités du groupe le seraient ?

Réponse : *Il n'y a pas de projet relatif à ce sujet concernant Thales Optronique, ni de projet Groupe.*

31. MESSAGES POP UP SORTIES 19 H

Nous avons constaté que les POP UP d'avertissement de fermeture du site à 19H sont apparus vers le 14 février

- Combien de cadres sont partis après 19H en janvier ?

Réponse : *Nous ne suivons pas les sorties après 19 heures.*

Si cela peut inciter des personnes à partir à l'heure, ces POP UP apparaissent aussi durant la journée (sur plusieurs portables) !!

- Comment expliquez-vous ce dysfonctionnement sachant que les PC sont mis à l'heure sur le réseau

Réponse : *Il y a eu des problèmes la semaine dernière sur l'installation de certains PoP-Up sur des PC 32 bits. 15 à 20 personnes ont été impactées. Le déploiement a aussitôt été suspendu.*

32. RETARD DE PRODUCTION

Nous constatons un retard de production sur certaines affaires (soucis techniques, difficultés à utiliser Palma, formation des nouveaux, turn over de certains salariés) qui risque de s'aggraver avec la croissance, et le cumul du retard.

- La direction a-t-elle bien mesurée la situation ?
- Que compte-t-elle faire pour améliorer la situation ?
 - Payer des heures complémentaires aux mensuels qui vont aider les autres ?
 - Envisager des mesures particulières pour les cadres ?
 - Envisager des mesures pour les formateurs ou référents palma qui seront très sollicités ?

Réponse : Des moyens importants en termes de recrutement, d'organisation du travail, d'accompagnement et de formation sont mis en œuvre par la Société pour adresser notre croissance. Les RRH restent à la disposition des managers et des salariés pour adresser ces questions.

33. DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE SALAIRE

Nous n'avons pas eu d'information, de la part de nos managers, sur la dématérialisation du bulletin de salaire. Si la direction a fait passer le message par Mail, celui-ci se trouvait noyé dans la messagerie. Il aurait été préférable de la faire passer par oral puis par mail en sachant que tous les salariés n'ont pas accès à une messagerie en permanence.

Certains l'ont appris en recevant leur dernier bulletin de paie papier.

- Comment peut-on revenir en arrière de cette décision hâtive et recevoir le bulletin de salaire en papier
- Qu'en est-il pour les salariés qui étaient en congés au "mauvais moment" ?

Réponse : Les salariés qui n'ont pas émis le souhait avant le 17 février de ne pas recevoir le bulletin de paie dématérialisé ont reçu ce mail le 22 février (voir ci-dessous). Il est mentionné en bas du document comment résilier son compte.

[Digiposte +](#)

BONJOUR PRENOM & NOM VOTRE BULLETIN DE PAIE DEVIENT NUMERIQUE !

Dans le cadre de la stratégie de dématérialisation, THALES a choisi de vous doter d'un **coffre-fort numérique Digiposte +** pour y recevoir vos bulletins de paie.

Ceux-ci seront désormais exclusivement déposés dans cet **espace sécurisé**. Nous vous invitons donc à finaliser votre inscription dès maintenant en activant votre coffre.

Le service Digiposte + du groupe La Poste vous permet d'archiver dans un espace certifié en ligne, tous vos documents administratifs et personnels (bulletins de paie, quittances de loyer, factures...), afin d'y accéder à tout moment, en toute confiance et gratuitement.

Pour accéder à vos bulletins de paie THALES dans votre coffre Digiposte + dès leur dépôt, munissez-vous de **vos matricule (TGI)** puis cliquez sur le lien ci-dessous :

J'ACTIVE MON COFFRE NUMERIQUE

Vous recevrez une notification par e-mail vous indiquant le dépôt de votre bulletin de paie dans le coffre.

Si toutefois vous décidez de résilier l'adhésion à ce coffre-fort numérique, veuillez terminer la création de votre compte puis suivez la procédure indiquée [ici](#). Votre prochain bulletin de paie vous sera alors envoyé en format papier.

Vous avez des questions ou des remarques ? Consultez notre [aide en ligne](#) ou écrivez-nous via le [formulaire de contact](#).

Attention, cette invitation est strictement personnelle, veuillez ne pas la transmettre à un tiers.

Nous vous remercions de votre confiance.
L'équipe Digiposte +

34. GESTION DU RIE

Les retraités (ou préretraités) de Tosa se sont trouvés à payer la partie admission depuis janvier 2017. En 2016, la participation était prise par la société pour compenser l'aide apporté au CE

- Y a-t-il eu un changement de fonctionnement au RIE ?
- Y a-t-il eu un changement dans la politique de la société ?

Réponse : *Les retraités doivent maintenant payer l'admission ainsi qu'un droit de passage comme appliqué aux « Extérieurs », dans la mesure où ils ne sont plus salariés de l'entreprise.*

35. EAA

Les EAA battent leur plein. En fin de réunion, les salariés ne sont pas tous placés à la même enseigne. Certains managers ont toujours du mal à indiquer les notes qu'ils ont indiquées à la DRH. Si ce moment est soit disant un dialogue, il y a encore un grand pas à faire pour qu'il devienne constructif

- Ce comportement de certains managers est-il normal ?
- Il faut que la DRH insiste, de nouveau, auprès des managers, pour qu'ils fassent part des trois notes à leurs salariés

Réponse : *Les managers ont été sensibilisés par leurs RRH respectives sur ces sujets. Si des problématiques individuelles sont rencontrées, il est possible de solliciter sa Responsable Ressources Humaines pour en discuter.*

36. QUESTIONS DIVERSES