


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
JEUDI 30 MARS 2017**

QUESTIONS CFTC

1. ACCORD GROUPE

Maintenant que l'accord Groupe est signé, à partir de quelle date les salariés de TOSA pourront ils déposer leur demande de temps partiel sénior chez leurs RHR ? Idem pour la pénibilité

Réponse : Les RRH sont revenus vers les salariés concernés la semaine dernière à ce sujet.

2. JOURS DE CARENCE

Suite à un accident de trajet, les jours de carence sont-ils payés aux salariés par la société ?

Réponse : Thales maintient le salaire (jours non indemnisés par la CPAM)

Accident de trajet : 1 jour de carence

Accident de travail : 1 jour de carence

Maladie : 3 jours de carence

3. DEBIT DE L'EAU

Le remplissage des brocs d'eau prend un temps certain au RIE principal du hall H au point de présence de files d'attente. La Direction peut elle intervenir pour que les fontaines à eau soient dépanner ou qu'ils y en aient davantage ?

Réponse : Nous avons au restaurant d'entreprise 6 fontaines d'un débit de 180L/Heure. Le nombre de fontaine et le débit sont adaptés au besoin actuel du restaurant. Cependant, nous constatons parfois une baisse du débit d'eau peut être lié à l'engorgement du filtre, accentué par le rafraichissement direct de l'eau. Pour améliorer le débit, nous venons de modifier notre contrat d'entretien pour avoir une fréquence de remplacement des filtres tous les 2 mois, ce qui devrait améliorer le temps de remplissage des brocs.

4. LUMIERE BATIMENT I

Le couloir du bâtiment I où se situent les panneaux syndicaux se trouvent dans la pénombre une grande partie de la journée. La Direction peut-elle intervenir pour que le problème soit solutionné.

Réponse : Nous rappelons que toutes les demandes doivent être transmises à Vinci via un Way'In. Les travaux seront alors effectués. Nous avons cependant fait la demande réf. [#170327-000308](#)

5. EAA

C'est dans le paragraphe « Commentaires du titulaire du poste » que le salarié exprime son avis. Par quelle (s) personne (s) est (sont) lue (s) ces commentaires?

Réponse : Les commentaires sont lus par le manager. Le N+2 et le RRH peuvent être amenés à les lire tout au long de l'année.

6. EAA

Dans le cas où le salarié est en désaccord avec son hiérarchique et qu'il l'exprime dans « Commentaires du titulaire du poste », le salarié a-t-il un retour ? Et de qui ?

Réponse : Un retour est réalisé, si cela s'avère nécessaire, par le manager, le N+2 ou le RRH.

Nous vous conseillons, en cas de désaccord avec son manager, de contacter votre N+2 et/ou votre RRH.

7. « EAA » ET/OU « OBJECTIFS 2017 »

Que se passe-t-il quand un EAA et/ou les « Objectifs 2017 » ne sont pas signés par le salarié car il est en désaccord avec son hiérarchique ?

Réponse : L'EAA est conservé sans signature. Nous vous conseillons, en cas de désaccord, de contacter votre N+2 et/ou votre RRH.

QUESTIONS CFDT

8. VIE PRATIQUE

8.1 Algécos Bâtiment s – S comme Suite... ou "Saperlipopette »

En effet, les nouveaux occupants du S ont maintenant retrouvé la jouissance des « commodités » ou toilettes à tous les étages. Mais l'installation n'est toujours pas optimale par exemple le bruit des clim's réversibles, les courants d'air à certains emplacements...etc.

- **Quand l'installation des salariés au bâtiment S sera-t-elle optimisée afin qu'on ne dégrade pas trop leur « Qualité de vie au travail » ?**

Réponse : *Les services généraux travaillent actuellement avec les assistantes des services concernés pour apporter des améliorations. Exemple : rideau d'air chaud, vitrophanie, groom, ...*

8.2 Le « couloir de la mort »....est toujours « de la mort » !

Ça dérape.....un peu.....Haut lieu de la froidure et du « zig-zag » contrôlé, le couloir de la mort continue son œuvre, où le sol présente très souvent de la rosée, voire du verglas par temps très froid (Se rappeler des températures relevées en périodes hivernales au sein de ce couloir, de l'ordre du négatif.....D'où le surnom de ce couloir.) En un mot, ça dérape, et nous sommes passés du « risque de chute » à « chute effective. Une « innovation » dans le cadre d' « In-Optro » avait été réalisée à ce sujet. Il suffit de la retrouver....

- **Qu'attend-t-on pour régler ce problème une bonne fois pour toute ?**

Réponse : *Ce point a été abordé lors du dernier CHSCT pour étude.*

8.3 Vert :

Depuis quelques temps les salariés sont contraints par les directives gouvernementales, au regard de la lutte anti-pollution régionale, et dans ces périodes ne peuvent plus utiliser leur véhicules pour rejoindre notre si vertueuse société en terme environnemental. Dans un futur très proche, ces mesures vont aller en s'intensifiant et en s'élargissant, pénalisant ainsi l'accès à notre centre. Ces mesures, qui ne se cantonnaient qu'à Paris et villes limitrophes, se sont étendues très dernièrement aux portes de l'A86. Montrant ainsi la forte volonté gouvernementale Elles risquent de s'étendre à la région parisienne dans un proche avenir.....On pourrait en parler dans le plan de continuité d'activité TOSA.

- **Quand TOSA prendra-t-elle la mesure de ces contraintes pour ses salariés, d'autant plus que ces derniers ont fait preuve d'anticipation, voire d'innovation sur le sujet...Il suffit de parcourir les propositions dans le cadre d'EUREKA?**

Réponse : *Aujourd'hui les véhicules sont équipés de vignette Crit'Air (Certificat qualité de l'air)*

Le classement de votre véhicule dépend à la fois de sa motorisation (essence, diesel ou électrique) et de sa date d'immatriculation. Voici la grille applicable.

La Société n'est pas responsable des politiques publiques mises en place en région Parisienne. Nous vous rappelons que les véhicules Société sont réservés pour des déplacements professionnels en région parisienne.

8.4 Intranet TOSA ...Quelques vides !

Des salariés naviguant dans l'intranet TOSA nous ont fait remonter les rubriques suivantes ...vides de tout contenu.

- **Ste Guynemer/ Informations utiles /Déménagements Internes ...il ne se passe rien en terme de déménagements interne à TOSA ? Serait-il possible de renseigner succinctement cette rubrique ?**

Réponse : Les déménagements sont suivis en CHSCT et les bureaux des salariés sont disponibles dans l'annuaire.

- **Ressources Humaines /Relations Sociales / IRP/ CHS-CT, vide également, hormis la liste des membres. Pouvez-vous mettre en ligne les CR du CHS-CT afin que les salariés qui le souhaitent, puissent les consulter ? Idem pour le CE.**

Réponse : Les CR de CHSCT sont affichés par le secrétaire du CHSCT sur les panneaux dédiés, ils sont également consultables à la DRH. Il n'est pas prévu de les mettre dans l'intranet.

Les PV de CE sont consultables à la DRH.

8.5 Salles de réunions ...le retour d'un marronnier toujours en pleine vigueur !

De nombreux salariés nous remontent leur exaspération lorsqu'il s'agit d'organiser une réunion et de trouver une salle disponible. Le nombre de salles dédiées officiellement ou de manière invisible leur paraît vraiment bloquant. De plus on ne sait pas à qui s'adresser pour les réserver, et ce mode de réservation fait perdre son temps aux salariés qui cherchent une salle et à celles qui sont chargées de les gérer !

- **Comment sont attribuées les salles dédiées (certains services voire direction n'en ont pas) ?**

Réponse : Les salles dédiées se trouvent dans des zones classifiées ou réservées en priorité à certains services ou dédiées à un plateau projet pour un temps donné.

- **Pourquoi ne sont-elles pas toutes identifiées dans outlook ?**

Réponse : Elles sont toutes référencées dans Outlook même les dernières créées aux bâtiments A et S. Seuls les box ne sont pas listés car non réservables à l'avance.

- **Nous vous demandons de réduire leur nombre, et plus généralement de faire en sorte qu'une fois pour toute, chercher une salle pour faire une réunion ne soit plus un cauchemar pour les salariés !**

Réponse : Un état des lieux et une mise à jour sont en cours. Les assistantes disposeront d'un tableau complet qui sera mis à jour régulièrement.

9. ADMINISTRATIF

9.1 Remboursement des frais de transport en commun ... en grève comme les transports ?

Des salariés nous remontent régulièrement des difficultés pour le remboursement de frais de transport en commun, en particulier des délais pour le moins « long » pour la remise en route des remboursements, par exemple fourniture du justificatif en octobre 2016 (avec réponse du service Paie

pour prise en compte) et... toujours rien sur la paie de février 2017. Pas commode de réclamer efficacement par téléphone ou par mail...

- ***Nous vous demandons à nouveau d'agir auprès de TGS afin que les délais de remboursement des frais de transport en commun soient traités dans un délai correct de manière pérenne ?***

Réponse : Après vérification auprès des équipes paie, les demandes de remboursement des frais de transport complètes sont traitées à réception de la demande du salarié.

Certains salariés font une demande de remboursement sans joindre le justificatif, dans ce cas la demande est retournée au salarié et le traitement en paie est retardé.

Certains salariés font leur demande de remboursement du mois en cours après le 20 du mois, (la paie est close) le remboursement se fait alors le mois suivant.

Pour l'abonnement annuel NAVIGO, certains salariés oublient à la fin de la validité de l'attestation d'envoyer au service paie la nouvelle attestation d'abonnement.

Il y a, depuis peu, une nouvelle fonctionnalité disponible dans l'espace de chaque salarié « e-hr together ». Chaque salarié peut envoyer directement son justificatif mensuel de transport. Le traitement sera alors très rapide sous réserve qu'il soit transmis avant la date d'arrêt de paie. Quelques planches explicatives seront mises en ligne prochainement dans l'intranet.

MY e-HR

Mes discussions


- Mes entretiens en cours
- e-Learning EAA
- e-Learning EDP

Mon développement professionnel

- Mes formations
- Intranet THALES Université
- e-Learning
- Boîte à outils Développement Professionnel
- Modèle de leadership - mon questionnaire d'auto-perception

e-HR Staffing

e-HR Admin

- Mes Absences
- Mon Dossier
- Mon Epargne Salariale
- Mutations
- Mon e-bulletin de paie
- Mes Documents
- Demande d'Acompte
- Remboursement Titre Transport 
- Anomalie Temps de Travail

9.2 Compensations des gros contrats :-)

- ***Le repas sur le thème de l'Inde du Restaurant Interentreprises est-il pris en compte dans le calcul des offsets ?***

Réponse : Malheureusement non !

10. SOCIAL ET LEGISLATIF

10.1 Santé Prévention – Retour d'OPEX : la biochimie est « ISO Top » !!

Dans le cadre de l'augmentation significative des RETOPEX (RETours d'OPérations EXterieures), nos matériels étant utilisés en zones de combats, L'entreprise se doit de s'assurer de la décontamination totale de tous les matériels. Puisque nous avons appris récemment, par la presse, l'utilisation d'armes chimiques sur le terrain Syrien. (Un article du Monde, en date du 24/08/2016 précise les faits, selon un rapport de l'ONU : http://www.lemonde.fr/syrie/article/2016/08/24/syrie-le-regime-de-damas-et-l-ei-coupables-d-attaques-chimiques-selon-un-rapport-de-l-onu_4987544_1618247.html)

- **S'assure-t-on que les matériels, ainsi que leur conteneur, qui ont été potentiellement en contact avec ce risque, soient décontaminés ?**
- **Si oui, comment le fait-on ?**
- **Si non, quelles sont les mesures de protection qui sont appliquées pour le personnel devant s'occuper de ce matériel à leur retour ?**

Réponse : *Sur la question de la contamination NBC des matériels, un groupe de travail étudie actuellement les solutions à apporter. Une première restitution sera réalisée devant le CHSCT le 13 avril prochain.*

10.2 Plan de gestion de crise

En mai 2016, suite à notre question sur le thème, nous avons appris qu'un plan de gestion de crise existait au sein de TOSA et contenait les procédures à suivre.....

- **Quand comptez-vous le diffuser aux salariés ? Il serait dommage que l'urgence intervienne avant la diffusion de la procédure.....puisque la diffusion était prévue...il y a dix mois bientôt ?**

Réponse : *Le plan de gestion de crise est diffusé aux directions amenées à prendre les décisions appropriées compte tenu des responsabilités des membres de l'organisation.*

10.3 Travail du samedi

Nous nous rendons compte que le travail du samedi prend de l'ampleur dans certains secteurs de TOSA.

Nous nous élevons contre la banalisation de cette pratique, mais dans un souci de protection des salariés concernés et d'équité entre les personnels des différents secteurs...

- **Quand comptez-vous démarrer des négociations sur le travail du samedi ?**

Réponse : *Nous avons convenu d'ouvrir des négociations sur le travail le samedi après signature du nouvel accord sur les horaires décalés. Il n'est, à ce jour, pas signé par les Organisations Syndicales.*

11. SUIVI DES ACCORDS

11.1 Départ en retraite et Pénibilité

Le précédent accord sur la pénibilité a été prolongé jusqu'à la fin février 2017

- **Quid depuis le 1^{er} Mars, pour les salariés qui devaient en bénéficier ?**

Réponse : L'accord Groupe ayant été signé fin mars, les mesures entreront en application au 1er avril 2017.

11.2 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 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 mars 2017 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur février 2017 : 0

*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 février 2017 : **269,21***

*Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h février 2017 : **131,00***

*Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) février 2017 : **31.75***

*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h février 2017 : **19.25***

*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h février 2017 : **20***

Pour le personnel ex MIE février 2017 :

*Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : **5.00***

*Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : **15,00***

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

QUESTIONS SUPPer

12. MODIFICATION ENTITES JURIDIQUES DE THALES

Nous insistons sur le fait que suite à des rumeurs persistantes émanant de sources jugées crédibles, SUPPer a de solides raisons de croire que le Groupe Thales va procéder en 2017 à une réorganisation de très grande ampleur dans laquelle TOSA sera touché.

- Tenez-vous toujours le même discours que le mois dernier face aux salariés de TOSA en maintenant qu' « *Il n'y a pas de projet relatif à ce sujet concernant Thales Optronique, ni de projet Groupe* » ?

Réponse : *Un CE extraordinaire est prévu le 11 avril après-midi sur ce sujet.*

13. RESPECT DES HORAIRES ET TRAVAIL MASQUE

La surcharge de travail touche en particulier les ingénieurs et cadres. Cela engendre de « grosses journées » qui les poussent à organiser des réunions avec des salariés mensuels en-dehors des horaires préconisés par la direction.

- Nous demandons une piqûre de rappel à tous les salariés sur les horaires de réunions.

Réponse : *Nous rappellerons les bonnes pratiques en matière de réunion et de temps de travail au sein des différents services.*

Il apparaît que certains salariés disposant d'un PC « mobility » et exposés à un niveau de bruit excessif en « open space » fuient ces conditions de travail dégradées et repartent chez eux pour continuer de travailler. En dehors de l'accord sur le télétravail à TOSA, cela ressemble fortement à du travail dissimulé, ce qui expose l'employeur aux sanctions prévues par le Code du Travail.

- Nous demandons à la Direction de rappeler que le télétravail est soumis à un accord signé entre le salarié et la direction, et non au bon vouloir du salarié.

Réponse : *Nous diffuserons également ce rappel.*

- Nous demandons à la Direction d'offrir à tous ses salariés des conditions de travail leur permettant de travailler normalement à leur poste.

Réponse : *Depuis 2 ans et demi, Thales Optronique a engagé d'importants travaux de rénovation et d'amélioration des locaux.*

14. PROJET DE MUTUALISATION DE TOUS LES MAGASINS

- Où en est l'avancement de la nouvelle étude sur le centre de distribution de la région Ile de France ?

Réponse : *L'étude préliminaire du projet centre de distribution a conclu que les conditions ne sont pas remplies actuellement pour permettre la mise en place du centre de distribution Ile de France.*

En particulier, TOSA doit d'abord absorber la croissance de l'activité et réaliser le passage à SAP. La mise en œuvre du centre de distribution Ile de France est donc reportée à une date ultérieure

15. CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS

Depuis octobre 2016, « Ce dossier est toujours en cours de traitement » sans qu'il soit possible de constater la moindre avancée visible alors qu'en hiver les conditions de travail de ces personnes deviennent inhumaines (vent, pluie, températures proches de zéro...etc).

- Faut-il croire que le dossier est clos pour les Directions de TOSA et TSA, à présent, avec l'arrivée du printemps ? Si oui, alors sera-t-il réouvert lors de la prochaine semaine de la QVT, ou en septembre ?
- Nous demandons quel est le projet des Directions de TOSA et TSA pour des conditions de travail décentes de ces personnes chargées ni plus ni moins que de notre sécurité.

Des fabricants proposent des « kiosques modulaires » adaptés à un usage temporaire.

- Qu'attend-on pour faire appel à eux ?

Kiosque Modulaire Standards

[Accueil](#) / [Produits](#) / [Kiosques](#) / [Kiosque Modulaire Standards](#)

[f](#) [t](#) [G+](#) [in](#) [p](#) [v](#)

A⁺ ↑ A

Production rapide avec système prête-installée.

Augmentez vos ventes et votre espace de commercialisation à l'aide de diverses unités de vente au détail flexibles, allant jusqu'à 50 mètres carrés de superficie.

Kiosque haut de gamme - Construction modulaire – Mobile urbain

Besoin d'une guérite ou d'un poste de garde temporaire ? Karmod est spécialiste de la construction modulaire, cabine d'atelier, postes de garde modulaire, guérite modulaire, guérite préfabriquée pour la sécurité, garde-contrôle et accueil.

Proposant des solutions idéales adaptées aux infrastructures sportives, solutions sanitaire, poste de contrôle de sécurité, aux sites de chantier, aux événements de divertissement et aux centres commerciaux, Karmod dispose d'un choix varié d'unités de vente au détail capables de satisfaire tous vos besoins dans tous les domaines.



Kiosque Modulaire 150 x 150



Kiosque Modulaire 150 x 215



Kiosque Modulaire 150 x 270

Réponse : La colocation a pris la décision de ne pas installer de nouvelles guérites.

16. ACCORDS SENIORS

Le dernier accord senior en date permettait aux salariés proches de la retraite de travailler 80% de leur temps et d'être payés simultanément à 85% de leur salaire total.

Cet accord a été signé en son temps, mais il se trouve aujourd'hui être non valable.

- Quand le nouvel accord seniors sera-t-il de nouveau présenté et signé pour mise en application ?

Réponse : Les dispositions relatives aux seniors figurent depuis 2013 dans un accord Groupe. Les nouvelles modalités sont prévues dans le nouvel accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi signé récemment pour application au 1er avril 2017.

17. ACCORDS SUR LES HORAIRES DECALES

Ces derniers mois, un accord Groupe sur le travail en horaires décalés était en cours de discussion entre le DRH Groupe et les OS représentatives au niveau Groupe.

- Nous demandons si cet accord a été signé par une majorité d'Organisations Syndicales.

Réponse : L'accord Groupe a été signé par une majorité d'Organisations Syndicales.

Parallèlement au projet d'accord Groupe, un projet d'accord spécifique à TOSA a été mis à signature alors que SUPPer demandait à poursuivre sa négociation pour améliorer les clauses sur le suivi médical des salariés concernés.

- Nous demandons si cet accord a recueilli une majorité de signatures

Réponse : La Direction souhaite apporter quelques informations supplémentaires suite à la signature de l'accord Groupe aux délégués syndicaux, une réunion se tiendra prochainement.

Dans le cas contraire,

- Nous demandons la réouverture des négociations, en particulier sur l'aspect santé.

18. HORAIRES DECALES CADRES

Au cours des dernières années et encore en 2017, certains cadres au « forfait jour » font des horaires décalés alors qu'ils n'ont pas été en mesure de signer d'avenant à leur contrat de travail pour leur permettre de faire des HD en toute légalité et bénéficier des avantages y afférant.

- Nous vous demandons comment est rémunérée leur présence en horaires décalés car rien n'est mentionné dans l'accord HD actuellement en vigueur, pas plus que dans le projet de nouvel accord sur les HD (sauf pour les mensuels).

Réponse : L'accord TOSA précise bien que les salariés effectuant l'encadrement d'équipes en horaires décalés bénéficient pleinement des conditions financières comme les autres salariés concernés.

19. BULLETIN DE PAYE DEMATERIALISE

La mise en place du bulletin de paye dématérialisé a permis à des salariés de connaître le montant de leur salaire 2017 avant l'entretien de rigueur avec leur hiérarchie pour présenter et commenter ce nouveau salaire.

- Nous demandons à la Direction de prendre les mesures adaptées pour que les nouvelles technologies ne viennent pas supplanter le rôle du responsable hiérarchique dans la présentation au salarié de son augmentation (quand il en a une).

Réponse : Ce mois-ci, exceptionnellement, le bulletin de paie dématérialisé sera mis en ligne dans Digiposte le 3 avril et non dès le lendemain de l'arrêté de paie comme pour les autres mois.

20. PRIME D'INCOMMODITE

Les notes d'information du DRH datées des 01/12/2015 et 23/02/2016 précisent les conditions pour être éligibles aux primes d'incommodité et incommodité partielle (voir tableau récapitulatif ci-dessous) :

	Incommodité partielle	Incommodité
Montant de la prime	25 € brut / mois	40 € brut / mois
Contrainte vestimentaire	Tenues et EPI imposés par le travail dans les lieux suivants : - salle blanche - salle d'intégration Damoclès et laser - salle GDC	Tenues et EPI imposés par le travail dans les lieux suivants : - salle de dépollution AIBeMet - salle de dépollution thorium - cabine de peinture
Fréquence	80% du temps de travail	15 h / mois minimum

Les critères ne portent donc que sur la **tenue et les EPI portés** et sur la **durée pendant laquelle ceux-ci sont portés**. En conséquence, il semble normal pour SUPPer que dès qu'un salarié TOSA remplit ces critères, même temporairement, alors il devient éligible à l'une ou l'autre de ces primes.

- Nous demandons que **tous** les salariés qui répondent temporairement ou en permanence aux critères ci-dessus (tenue spécifique ; EPI ; durée) puissent toucher la prime d'incommodité (totale ou partielle) au prorata du nombre de mois passés dans l'environnement considéré.

Réponse : Si la fréquence du port des EPI est respectée (ex : 80% du temps de travail mensuel) dans les conditions énumérées ci-dessus, les salariés se voient attribuer la prime d'incommodité au titre du mois considéré. La prime est versée 2 fois par an (paie de juin et paie de décembre).

Comme la Direction s'y était engagée lors de la mise en place du dispositif de primes d'incommodités,

- Nous demandons d'étendre la prime d'incommodité de 40 € brut / mois au travail en salle blanche ISO6.

Réponse : Une note est parue le 10 novembre 2016 pour intégrer la salle blanche ISO6.

21. DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les déplacements sont de plus en plus à l'ordre du jour. Mais la liste des documents à remplir et leur méthode de remplissage n'est pas connue de tous. Le bouche à oreilles fonctionne bien, mais à la longue les paroles partent alors que les écrits restent.

- Où trouve-t-on les documents à remplir (fiche de présence Transport, ..) pour les mensuels ?

Réponse : Les salariés amenés à partir en mission trouveront toutes les informations utiles dans l'intranet TOSA – DRH

<http://intranet.peopleonline2.corp.thales/tosaressourceshumaines/pub/deplacementsprofessionnels.cfm>

RESSOURCES HUMAINES

- Accueil
- Organisation
- Au quotidien**
 - Livret d'accueil
 - Administration du personnel
 - Chrono Perso
 - PERCO - PEG
 - AMUNDI
 - Prévoyance, retraite
 - Déplacements professionnels**
 - Congés payés/Temps de travail/RTT/Jours de repos
- Moments RH-clefs**
 - Notre processus RH
 - Mon EAA
 - Mon EDP
- Votre parcours professionnel**
 - Familles professionnelles
 - Formation
 - Boîte à outils développement Pro
 - Recrutement/Mobilité

Déplacements professionnels

Déplacements :

- Quelques conseils avant de partir
- Comment gérer ses déplacements à TOSA
- Formulaire de DEMANDE d'AUTORISATION de DÉPLACEMENT
- Emploi du temps pour déplacements à l'étranger
- Demande de voiture

Notes de frais :

- Décompte des frais
- Remboursement des frais

Sûreté des Voyageurs :

- Procédure Groupe relative aux missions et déplacements dans le contexte international actuel
<http://intranet.peopleonline2.corp.thales/download/?d=124664>
- Mesures de restrictions – transport aérien
- Quelques conseils avant de partir

Vie pratique :

- Mairie d'Elancourt – Passeport Biométrique
- Carte Amex : Conditions générales
- Demande de Carte Corporate American Express 2016

- Où se trouvent les explications pour le remplissage de ceux-ci ?

Réponse : Les salariés peuvent se rapprocher de leur assistante qui sera en mesure de les aider à compléter les documents.

- Quelles sont les modalités d'attributions de primes pour les zones à risques ou de conditions climatiques/culturelles sévères ?

Réponse : Des pourcentages de majoration sont appliqués en fonction de certains critères (majoration pays, condition d'environnement de travail, insécurité, prime d'éloignement si mission supérieure à 1 mois, ...). Le document est en cours de simplification, il sera validé dans les prochains jours et publié dans Chorus.

- Qui est en charge de la rédaction et de la fourniture de l'avenant pour un déplacement de moins de 1 mois, pour plus d'un mois, pour un mensuel et pour un ingénieur ?

Réponse : Le formulaire « Déplacement des salariés TOSA en France et à l'étranger » va être simplifié. Il tient lieu d'avenant au contrat de travail et doit être établi :

- pour les mensuels, si la mission est ≥ 8 jours ;
- pour les ingénieurs et cadres, si la mission est $>$ à 30 jours.

La première partie doit être complétée par le salarié. La deuxième partie (compensation) est à compléter par le RRH.

- Combien de temps à l'avance les avenants du contrat de travail doivent-ils être signés avant le départ ?

Réponse : Le formulaire « Déplacement des salariés TOSA en France et à l'étranger » doit être signé des 3 parties (le voyageur, le manager, le RRH) et remis à la DRH au plus tard 3 jours avant le départ en mission.

22. COMPTE EPARGNE TEMPS

Les négociations au niveau du Groupe ayant abouti à la signature d'un accord sur ce sujet,

- Nous demandons où en est l'avancement au sein de TOSA

Réponse : L'accord Groupe précise que le CET entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2017, sous réserve que les outils Groupe soient mis en place pour cette date. Des informations seront communiquées ultérieurement aux salariés.

23. INDEMNITES DE REPAS DES PRESTATAIRES :

Des personnes en prestation se sont plaintes de ne pas pouvoir régler leur repas avec la carte « Chèque Déjeuner » prépayée par leur employeur (dans ce cas précis SEGULA).

- Nous demandons à la direction d'étudier ce point avec SODEXO pour que ce mode de paiement soit accepté, ou avec l'employeur des prestataires pour que leur indemnité de repas leur soit versée sous forme de prime de panier.

Réponse : Ce sujet a été abordé lors de la dernière commission Restaurant le 13 mars dernier. Nous reviendrons vers vous dès que nous aurons une réponse sur ce sujet.

24. QUESTIONS DIVERSES

QUESTIONS CGT

25. SUITE A LA QUESTION 40-C DE JANVIER 2017 :

Rappel de cette question :

« Les années d'apprentissages sont-elles prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour le changement d'indice ? »

Vous avez répondu négativement.

Pourtant l'article 10 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres précise :

« Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière. »

- La CGT vous demande l'application de cet article, en effet les jeunes apprentis qui sont embauchés, doivent pouvoir bénéficier de cette mesure. Si un apprenti occupe une fonction dans un métier qu'il continuera dans son emploi d'ingénieur, il pourra en bénéficier pour son calcul d'ancienneté.

C'est dans l'intérêt de la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) de Thales, qui valorisera plus fortement son image vers les jeunes talents.

Réponse : Nous reprenons bien l'ancienneté pour les anciens apprentis lors de l'embauche. L'évolution au sein de l'indice est régie par des règles différentes.

26. ENCADREMENT EN HORAIRE DECALE :

Le forfait jours sur l'année est une convention qui permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, laissant ainsi à ces salariés plus d'autonomie pour organiser leur emploi du temps. Les salariés avec une convention de temps de travail en jours ne sont pas soumis à une heure d'arrivée ni à partir à un horaire précis.

- La CGT vous demande qu'en est-il en cas d'horaires décalés ?

Réponse : Les salariés en forfait jours peuvent être amenés à encadrer des salariés en horaires décalés pendant la durée de leur présence sur le site.

27. CHARGE DE TRAVAIL :

- a) La CGT vous demande avec quel outil ou méthode, la direction s'assure que les travailleurs ont une charge de travail compatible d'une bonne santé physique et mentale, notamment pour le personnel en forfait-jours ?
- b) Qu'elle est le mode de prévention mise en place par la direction ?
- c) Qu'elle est la procédure d'alerte des hiérarchiques en cas de surcharge ou de sous-charge de travail des membres de son équipe ?
- d) Qu'elle est la procédure de prévention des hiérarchiques en cas de surcharge ou de sous charge de travail des membres de son équipe ?

Réponse :

- a) L'EAA est un moment privilégié pour aborder notamment l'aspect charge de travail. Il est également souhaitable de réaliser au cours de l'année, un entretien avec son manager, si le salarié estime que sa charge de travail est trop importante ou que son équilibre vie professionnelle/vie personnelle n'est pas préservé.
- b) Nous réalisons notamment des actions de sensibilisation / information auprès des managers sur ces questions avant le lancement de la campagne d'EAA. Des formations sur la prévention des RPS sont inscrites au plan de formation et réalisées tout au long de l'année. Concernant le temps de travail, nous avons mis en place différents dispositifs de contrôle (respect des 12h de repos via le blocage des badges, des pop-up, des alertes envoyées si dépassement de 10 heures de travail journalier, etc...). Une commission QVT/RPS est également dédiée à ces sujets (liste des membres sur l'intranet).
- c/d) Les hiérarchiques peuvent solliciter le RRH et leur Direction pour adresser ces questions.

28. CHARGE DE TRAVAIL OU POLLUTION :

Plusieurs salariés se plaignent d'une lourde charge de travail mais à y regarder de près, on est plus proche d'une pollution par des activités annexes non liées directement au cœur de métier du salarié. Anecdotiques il y a quelques années, ces tâches ont pris aujourd'hui une dimension inacceptable et ubuesque.

Pour certains, le taux de participation à des réunions frise le délire et mets en exergue l'organisation kafkaïenne de la maison. Regardez calendar pour en avoir la preuve !

Pour tous, les accès aux systèmes d'information (politiques des mots de passes, pannes à répétition, mailing à outrance, nouveaux logiciels peu adaptés, intranet illisible, salles de réunion inaccessibles, organisation des déplacements fastidieuses...) provoque des tensions et énervements car l'utilisateur ne peut plus travailler correctement et dévie de son cœur de métier pour prendre le temps à cela.

Les demandes directes incessantes de Pierre, Paul et Jacques, non financées, hors de maîtrise, les urgences journalières nous demandant de sauter d'un projet à l'autre, les recherches d'OS invisibles pour la feuille de temps, le matraquage « business » sur des ingénieurs qui devraient avoir plus de préoccupations techniques qu'ambitionboostienne (néologisme de situation), grignotent aussi ce temps précieux.

Cela génère un malaise perçu comme une « surcharge » par le salarié, et vue de notre analyse comme une « pollution » pouvant avoir des conséquences sur la santé.

La CGT lance une alerte et vous demande :

- La Direction mesure-t-elle réellement l'ampleur de ce phénomène ?
- Si oui, avec quel outil ou méthode, la direction s'assure que les travailleurs ont une charge de travail compatible de leur métier ?
- La Direction s'inquiète-t-elle des conséquences sur la santé physique et mentale ?
- Les hiérarchiques ont-ils un objectif de surveillance de ce phénomène nouveau et de remontée d'alerte ?
- Comptez-vous agir pour limiter l'expansion de ce phénomène ?

Réponse :

Plusieurs actions ont été prises pour améliorer notre quotidien :

- optimisation de l'organisation des réunions,
<http://intranet.peopleonline2.corp.thales/tosaguyner/pub/desreunionsplusefficaces.cfm>
- prise en compte des remontées sur le déploiement de PALMA avec actions correctrices,
- vigilance apportée au regard de la charge de travail (cf réponse 27),
- un plan de recrutement ambitieux depuis 2 ans,
- travail en commission QVT/RPS,
- formations des managers sur la prévention des RPS.

Il est important que les salariés fassent part à leur RRH et/ou Manager de leur problématique pour que les sujets puissent être traités. Le Médecin du travail est également un acteur privilégié qu'il ne faut pas hésiter à solliciter.

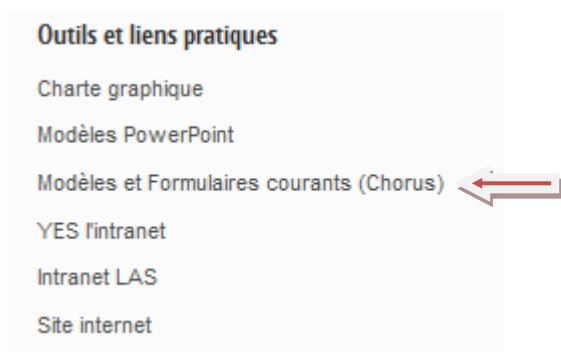
29. REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Afin d'absorber une surcharge de travail, dans certains secteurs, il est proposé aux salariés de faire des heures supplémentaires.

- a) La CGT vous demande de rappeler quelle est la procédure pour la mise en place de cette organisation ? formulaire déclenchement HS validé par le manager
- b) Y-a-t-il un délai de prévenance ?
- c) Comment sont comptabilisés les heures effectuées ? compteur spécifique
- d) Qu'en est-il du compteur de crédit-débit ? compteur différent, pas impacté
- e) Quelle est le taux de rémunération de ces heures ? 25% jusqu'à 8h et 50% au-delà
- f) Combien d'heures supplémentaires maximum par semaine peut effectuer un salarié ?

Réponse

- a) *Un formulaire de demande d'heures supplémentaires doit être validé par le manager et transmis à la DRH. Ce document est disponible en version papier à la DRH.*
http://intranet.peopleonline2.corp.thales/home_portal_tosa/pub/news_elancourt.cfm



- b) *Un délai de prévenance raisonnable est recommandé.*
- c) *Un compteur spécifique « heures supplémentaires » existe.*
- d) *Le compteur débit-crédit n'est pas impacté.*
- e) *25% jusqu'à 8 heures et 50% au-delà.*
- f) *Les heures supplémentaires peuvent être réalisées dans la limite de 48h de travail max /semaine ou 42h max / 12 semaines consécutives (accord d'harmonisation du temps de travail de 2013)*
<http://intranet.peopleonline2.corp.thales/tosaressourcesshumaines/pub/accords.cfm>

30. DIVERS

QUESTIONS CFE-CGC

31. "A" COMME ADER : CONGES SUPPLEMENTAIRES : L'HISTOIRE DES 6 DEMIES JOURNEES CADRES ADER

Une fois de plus, des événements récents et des remarques de cadres éprouvant des difficultés auprès de leur hiérarchie ou même de la DRH pour faire valoir leurs droits à prendre des congés dans le cadre de ces 6 demies journées additionnelles nous amènent à effectuer un rappel historique et technique.

Les cadres en forfait jour en **206 jours "ADER"** (ancien régime de base de TOSA) bénéficient, outre une journée supplémentaire de CP en congé dit "autres", de **3 jours de congés** non tracés dans le moindre outil informatique et qui sont affichées en tant que "6 demies-journées cadres".

- L'ouverture des droits a lieu par année calendaire (prise dès le 1^{er} Janvier de l'année possible)
 - La gestion se fait manuellement par cartons au niveau du service. (ne pas se laisser faire par les sirènes qui disent que cela n'existe plus...)
 - La possibilité de les prendre groupées (c'est ce qui en fait sa pertinence pour les forfaits jours !)
 - Historiquement, il s'agit d'un accord compensatoire permettant à l'entreprise de ne pas être redressée par l'inspection du travail pour travail dissimulé des cadres (suite à constat de moyenne "horaire" hebdo des cadres $\geq 50h$ (alors en forfait horaire 38,50 h) en 1997 soit 1 an avant l'accord ADER qui a ensuite gravé cette compensation dans "le marbre"). Dans la mesure où les mesures prises par la Direction pour limiter le temps d'assujettissement des cadres en forfaits jours ne sont pas d'une efficacité flagrante, la remise en cause par la Direction de cette mesure compensatoire est un risque qui bien que visiblement assumé par elle, peut potentiellement être très pénalisant pour notre entreprise mais qui reste cependant réel en cas d'intervention de l'inspection du travail. À noter que la remise en cause de ce dispositif a lieu de deux façons : passive par l'extinction des anciens accords ADER (par retraite....) ou active par passage "incité" à 210j ce qui peut être plus litigieux.
 - Rappelons aussi que quitter le régime 206 j accord ADER pour le régime 210j fait définitivement perdre ces 3 jours cadres (ainsi que la journée de CP supplémentaire) soit $4+4=8$ j de congés perdus (environ 4% de la rémunération annuelle compensés à 3% lors de ce changement) et que repasser à 206 j ne permet pas de les récupérer (pas le même forfait 206 j)
- **La CFE-CGC demande à la Direction de Tosa ne pas faire obstacle à ce dispositif par un moyen ou un autre.**

Réponse : La Direction de TOSA ne fait pas obstacle à ce dispositif.

32. "B" COMME BURN-OUT

Selon le modèle de KARASEK, lorsque la latitude décisionnelle (l'autonomie et le contrôle sur son travail) est faible et est couplée à une charge de travail forte (demande psychologique forte), cela peut favoriser l'apparition de souffrance au travail (tensions psychologiques et maladies physiques).

Le contexte actuel à TOSA est dramatiquement proche de ces critères et les cas qui nous sont rapportés, ne sont pas là pour nous rassurer sur les effets qui en découlent sur la santé du Personnel.

- L'autonomie et le contrôle sur son travail sont à la peine avec les problèmes de changements d'outils informatiques de travail couplés aux micros déménagements que la pénurie de surfaces produit, aux changements hiérarchiques, à la déstabilisation des équipes par redistribution des rôles sur d'autres affaires plus prioritaires...

- La demande psychologique forte : les enjeux que TOSA doit relever ne sont pas minces actuellement et les objectifs sont souvent déclinés individuellement de façon déraisonnable car mixant des objectifs affaire (matériels) à des objectifs plus du domaine humain (auto-formation ou formation de nouveaux arrivants, parfois les 2. Tous ces objectifs étant rarement en adéquation avec le principe "SMART" une vraie bombe à retardement se profile quand il va s'agir de faire le point sur les atteintes d'objectifs et leurs impacts.

Couplé à cela une politique de recrutement qui bien qu'ambitieuse n'est pas toujours à la hauteur des besoins (dans l'immédiateté autant que dans la durée...) la surcharge de travail se généralise via des objectifs sans cesse plus lourds.

Il ne faut pas non plus négliger l'effet "euphorie" qui touche une bonne partie du Personnel : Travailler sur une nouvelle affaire procure au Personnel encore passionné par son travail (il y en a encore pas mal !) une euphorie et une phase d'abnégation ou il perd son instinct de préservation, accepte tous les objectifs qu'on lui assigne sans regarder aux conséquences, et peut ainsi atteindre ses limites d'épuisement psychologique plus rapidement que ce à quoi il pouvait s'attendre.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de lui fournir ses données concernant les pré-burnout et les Burnout et les comparer à ceux officiellement déclarés.**

Réponse : Le médecin réalise un rapport chaque année sur ce sujet. Ce rapport est présenté au CE et au CHSCT.

- **Nous demandons également dans la phase actuelle très exposante à ces risques pour le Personnel, que la Direction, avec le soutien des IRP, renforce le dispositif de surveillance de la santé du Personnel afin d'enrayer au plus tôt les conséquences des cas émergents.**

Réponse : Cette vigilance est renforcée dans le cadre des actions menées en commission QVT/RPS.

33. "D" COMME DE PROFUNDIS....

Nous avons le regret de vous informer une nouvelle fois de la perte d'une salle de réunion !

Il s'agit de la salle E01-065 transformée en bureau à partir d'avril 2017.

Compte tenu des difficultés maintes fois remontées à la Direction évoquant les difficultés des salariés de Tosa pour parvenir à réserver dans des délais raisonnables une salle de réunion, nous ne pouvons que déplorer cette perte.

Cela est d'autant plus ennuyeux que, dans le contexte contraint de disposition des surfaces, la nature humaine agissant, des stratégies égoïstes de contournement sont souvent mises en œuvre au détriment du plus grand nombre !

- **Que compte faire la Direction pour enrayer cette mauvaise dérive ?**

Réponse : Un état des lieux et une mise à jour sont en cours. Les assistantes disposeront d'un tableau complet mis à jour régulièrement. Elles auront également connaissance de l'implantation des box (non réservables à l'avance).

- **La CFE-CGC vous demande de nous communiquer :**
 - **la liste et les capacités actualisées de salles de réunion de TOSA :**
 - **Accessibles par tous,**
 - **Privatisées par les services,**
 - **Dédiées à une autre utilisation...**

- **La liste des box qui subsistent à ce jour**

Réponse : La liste des box est en cours de mise à jour et sera disponible prochainement auprès des assistantes. Les box d'une capacité d'accueil de 3 à 4 personnes ne sont pas réservables.

Rappel : ils avaient été demandés par les IRP et mis en place pour atténuer les inconvénients de la pratique étendue des openspaces (nécessité de s'isoler pour téléphoner, pour une discussion ponctuelle) en accord avec les préconisations de l'INRS.

34. DIVERS

PROCHAINE REUNION : mardi 25 avril 2017