


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 25 AVRIL 2017**

## QUESTIONS CFDT

### 1. VIE PRATIQUE

#### 1.1 Externalisation du magasin

Beaucoup de matériels, composants et sous-ensembles qui étaient stockés dans les locaux de TOSA sont maintenant stockés dans une entreprise externe au groupe Thales.

- **Quel est l'impact sur les postes des salariés du magasin, en nombre de salariés, ainsi qu'en type d'activité des salariés ?**

L'accroissement du chiffre d'affaire de TOSA est conditionné par l'accroissement des activités de productions permettant de livrer les commandes engagées.

Cette externalisation de nos stocks va ralentir les procédures de mise à disposition des matériels.

**Réponse :** *Il ne s'agit pas d'une externalisation du magasin mais d'une extension de la prestation actuelle de stockage déporté vers Daher. Ce stockage déporté nous permet de récupérer des surfaces sur le site d'Elancourt. 2 postes en intérim ne seront pas reconduits.*

- **Comment va être assurée la réactivité du service ?**

**Réponse :** *Notre réactivité ne va pas être affectée car nous avons 2 navettes quotidiennes venant approvisionner les lignes de production en lien avec le projet « petit train ». De plus, nous travaillons avec Daher depuis plusieurs années avec une très bonne qualité de prestation et relation de confiance qui s'est instaurée avec le magasin. Cela va également nous permettre de mettre l'accent en interne sur la réception et le contrôle magasin.*

### 2. ADMINISTRATIF

#### 2.1 Problème Digiposte – dématérialisation des feuilles de paie ou évaporation ?

**Suite au passage à la version électronique des feuilles de paie, voilà le genre de situation kafkaïenne à laquelle sont confrontés certains salariés : En bref, coffre activé mais les bulletins de salaire n'y sont pas déposés, le service Paie contacté a répondu que le salarié devait contacter le service client Digiposte, qui lui a répondu que « quelque chose s'était mal passé » et qu'il devait contacter sa RH, ce qu'il a fait et 8 jours plus tard, toujours rien.**

Il a essayé de demander le retour en arrière afin de recevoir sa feuille de paie en version papier mais on lui a répondu que ce n'était pas possible car il devait le faire depuis son compte Digiposte... Mais comme il n'est pas correctement ouvert ce n'est pas possible.

Cela ressemble à un sketch des années 90 où au guichet A on disait de voir le guichet B et vice versa. Conclusion : toujours pas de bulletin de salaire pour mars 2017...et pour la suite si rien ne bouge !

- **Nous vous demandons de régler rapidement ces problèmes**
- > **Nous vous demandons de mettre en place un interlocuteur unique et spécifique pour tous les problèmes liés à la mise en place de ce dispositif, à destination des salariés**

**Réponse :** Le problème a été résolu.

En cas de difficulté, le circuit « normal » pour la résolution du problème est le service client Digiposte. Si celui-ci n'apporte pas satisfaction dans un délai raisonnable, le salarié peut remonter le problème à la Direction des Ressources Humaines.



## Service Clients laposte.fr

Pour une réclamation relative à :

- Un appel téléphonique au 3631 ;
- Une réclamation adressée à "Service Clients 99999 LA POSTE" (formulaire papier + enveloppe T disponible en bureau de poste) ;
- Une visite sur l'espace Service Clients [www.laposte.fr/service-clients](http://www.laposte.fr/service-clients)

Déposer une réclamation



Rechercher un produit, un service, un outil...



Mail Laposte.net

BOUTIQUE COURRIER-COLIS

VOTRE VIE DIGITALE

VEILLER SUR VOS PROCHES

TOUS LES SERVICES

OUTILS PRATIQUES

Particulier > Digiposte + Centralisez, classez et retrouvez vos documents

★ Ajouter aux favoris

## Digiposte + L'appli qui simplifie la vie

Gérer tous vos papiers et le quotidien de votre famille en toute simplicité



### 3. SUIVI DES ACCORDS

#### 3.1 Départ en retraite et Pénibilité

Des salariés ont eu des informations contradictoires sur la mise en place du congé de pénibilité suite au nouvel accord, pour l'application des critères qui étaient spécifiques à TOSA dans l'ancien accord

➤ Où en sommes-nous à ce jour sur l'application desdits critères ?

**Réponse :** L'accord a été signé très récemment. Les modalités d'application de l'accord sont en cours de précision au niveau du Groupe. Les dossiers vont être traités rapidement dès que nous aurons le retour du groupe. Vous trouverez les critères dans l'accord « [contrat de génération](#) » (chapitre 2.4.2.B page 17).

#### 3.2 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 mars 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 mars : 339,10  
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h mars : 140,80  
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) mars : 39,00  
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h mars : 11,40  
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h mars : 19,80

**Pour le personnel ex MIE mars 2017 :**

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 4,8

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 15,20

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

Nombre de salariés présents le vendredi après- midi après 14H : 1

## QUESTIONS CFTC

### 4. ACCORD CET

Dans le dernier accord groupe sur l'Evolution de la croissance et l'emploi, il est prévu l'ouverture d'un Compte Epargne Temps.

La Direction peut-elle nous dire à quelle date il sera actif sur TOSA ?

Pourra-t-on y déposer des jours dès cette année ?

Quelles catégories de jours ?

Une présentation de ce CET est-elle prévue ? Quand ?

*Réponse : Le développement de l'outil est en cours pour une mise en application normalement prévue au 2<sup>nd</sup> semestre. L'objectif est de permettre l'alimentation du CET à partir du 2<sup>nd</sup> semestre. Les jours concernés devraient être les JRTT/jours de repos mais cela reste à confirmer. Les modalités d'application de l'accord doivent être précisées au niveau du Groupe. Nous présenterons aux salariés ce nouveau dispositif le moment venu.*

### 5. 2017 TGS PAIE

La Direction peut-elle nous expliquer quels sont les objectifs de cette enquête ? Combien de gens y ont répondu ? Et quand aurons-nous les retours des actions d'améliorations envisagées ?

*Réponse : L'enquête de satisfaction du Service Administration Paie s'inscrit dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue. Nous n'avons pas encore d'indicateurs de retour sur le nombre de réponses. La phase d'analyse s'effectuera aux mois de mai et juin pour une restitution fin juin.*

### 6. THALES LAS FRANCE

Dans le cadre de l'absorption de TOSA par TR6 suite au projet de simplification des entités juridiques de Thales en France, le siège social de la nouvelle société Thales LAS France est annoncé à Elancourt. La Direction peut-elle nous indiquer où se situera le siège fonctionnel ?

Si c'est RUNGIS, des salariés des métiers transverses vont être « obligés » de quitter TOSA afin d'y travailler. La Direction peut-elle nous informer si un plan de mobilité est prévu et quel est le coût associé ?

*Réponse : Ce projet n'implique pas de mobilité pour les postes concernées par une coordination GBU. Le processus social a démarré le 11 avril dernier. Les réponses à ces questions légitimes seront abordées plus en détail dans un premier temps en Comité d'Entreprise afin de respecter les rôles respectifs des instances.*

### 7. THALES LAS FRANCE.

Chez TR6, les I/C sont en forfait heure (1701 heures par an). Chez TOSA, les I/C sont principalement en forfait jours. Quel type de forfait sera-t-il choisi dans la nouvelle société ?

**Réponse :**

*Le processus a démarré le 11 avril. Ce sujet sera abordé le moment venu par la Direction et les Organisations Syndicales dans le cadre de l'harmonisation de nos accords.*

**8. THALES LAS FRANCE.**

Toutes sortes de bruits circulent sur la date d'absorption de TOSA par TR6 → 1er juillet, 1er octobre 2017 ou 1<sup>er</sup> janvier 2018. La Direction peut-elle nous communiquer cette date ?

**Réponse :** *Le processus social vient de démarrer et les réponses à ces questions légitimes seront abordées dans un premier temps en Comité d'Entreprise afin de respecter les rôles respectifs des instances.*

## QUESTIONS SUPPer

### 9. **MODIFICATION ENTITES JURIDIQUES THALES**

La Direction de Thales a fini par présenter un projet de restructuration dans lequel TOSA serait absorbé par TR6 avec d'autres sociétés de Thales pour former une nouvelle société qui prendrait le nom de Thales LAS France SAS.

Cette nouvelle société serait donc multisite.

- Nous demandons quel sera le fonctionnement de l'instance « Délégués du Personnel » dans ce nouveau contexte. Par exemple, les questions DP d'Elancourt seront-elles traitées au niveau local, comme jusqu'ici, ou au niveau central ?

**Réponse :** *Dans le cadre de ce projet, la Société TOSA aurait vocation à devenir un établissement et les questions DP continueraient d'être gérées au niveau local. Il en est de même pour le CHSCT et le CE.*

Un cycle de réunions d'information des salariés de TOSA sur ce projet de restructuration a été lancé.

- Nous demandons si à la date de la réunion des DP d'avril tous les services de TOSA ont apporté cette information aux salariés. Quid des salariés absents (déplacement professionnel, vacances, maladie ?)

**Réponse :** *Toutes les réunions d'information se sont déroulées jusqu'au 28 avril.*

### 10. **RESPECT DES HORAIRES ET TRAVAIL MASQUE**

Réponse de la Direction à la question DP n°13 de mars :

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

- Nous demandons quels services ont reçu ce rappel sur les bonnes pratiques.

S'il n'a pas déjà été fait,

- nous demandons à quelle date ce rappel aura lieu.

**Réponse :** *Ces rappels sont faits dans les services au cours des mois d'avril et mai*

### 11. **ACCORD SUR LES HORAIRES DECALES**

Réponse de la Direction à la question DP n°17 de mars sur le projet d'accord TOSA sur les horaires décalés :



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

- Nous demandons la date de cette réunion.

*Réponse : Cette réunion s'est déroulée le mardi 2 mai.*

## 12. NAO 2017 : AUGMENTATION MOYENNE PAR CATEGORIE

Dans sa note du 23 février dernier, la Direction a défini sa politique salariale pour TOSA en les termes suivants :

### Rappel de la note de la Direction définissant la politique salariale TOSA en 2017

<b>Mensuels</b>	*1,1 % d'Augmentation Générale avec un talon à 38 euros, *1,3 % d'Augmentation Individuelle, *0,1 % de budget égalité F/H.	AG+AI = 2.4%
<b>I/C</b>	*2,4 % d'Augmentation Individuelle, *0,1 % de budget égalité F/H.	AG+AI = 2.4%

Par la suite, lors des entretiens entre chaque salarié et son responsable hiérarchique sur le salaire 2017, certains responsables ont considéré que le pourcentage moyen d'augmentation AG+AI se situerait non pas à 2.4% comme précisé très clairement dans la note de la Direction, mais à un niveau inférieur (ex : 2.2 %). On a ainsi annoncé à des salariés qu'avec un total AG+AI proche de 2.2% ils se situeraient dans la moyenne, en contradiction avec la note.

- Nous demandons à la Direction de clarifier cette situation en rappelant à tous les salariés de TOSA que la moyenne AG+AI se situe effectivement pour 2017 à 2.4%.

Dans le cas particulier des salariés disposant d'un mandat syndical, l'accord Groupe en vigueur sur l'exercice du droit syndical dans Thales précise que ces salariés ne pourront toucher une augmentation AG+AI inférieure à la moyenne de leur catégorie.

- Nous demandons que cette disposition Groupe soit appliquée à TOSA conformément aux termes de l'accord Groupe.

*Réponse : Le budget d'augmentation individuelle a également servi à l'accompagnement des promotions. Les dispositions de l'accord Groupe droit syndical ont bien été respectées.*

## 13. AUGMENTATION

A l'heure d'aujourd'hui, aucun PV d'accord ou de désaccord ne semble avoir été signé par un quelconque syndicat et encore moins ni mis en signature.

- Nous demandons les prochaines dates de négociations des NAO 2017

**Réponse :** Le PV a été ouvert en signature le jeudi 16 février 2017 à 16h37. Aucune organisation syndicale n'a souhaité le signer. Une application unilatérale a donc été réalisée et le PV sera déposé avec l'unique signature de la Direction.

## 14. COMMUNICATION DE LA DIRECTION

Dans la note de la de la direction DRH2017119 il est question, en haut de la page 2, de « congés conventionnels » qu'il serait possible de mettre sur le PERCO.

L'application e-HR Admin vous permet d'effectuer vos choix d'affectation **jusqu'au 17 mai 2017** en renseignant les informations suivantes :

- Le nombre de jours de congés légaux et/ou conventionnels à affecter au PERCO dans la limite de 10 jours ;
- L'affectation de ces jours sur le ou les fonds communs de placement du PERCO de votre choix.

Remarque : il est possible d'affecter 5 jours de congés légaux et 5 jours de conventionnels dans le PERCO. Dans l'hypothèse où il vous resterait moins de 5 jours de congés légaux à affecter dans le PERCO, il n'est pas possible d'atteindre la limite de 10 jours en y affectant un nombre de jours conventionnels supérieur à 5 jours.

Dans l'outil e-HR Admin on ne voit pas de de congés conventionnels

	CONGES légaux	CONGES autres	REPOS salarié	REPOS collectif	REPOS hiérarchique
2016-2017					

- Nous demandons que le même langage soit utilisé partout au moins à TOSA et l'idéal serait dans tout THALES.
- Nous demandons que soit rappelée la différence entre les congés légaux et conventionnels.
- Est-ce que les « Congés autres » font partie des congés conventionnels ?
- Est-ce que les « REPOS salarié » (JRTT individuels) font partie des congés conventionnels ?
- Est-ce que les « REPOS hiérarchique » font partie des congés conventionnels ?

### **Réponse :**

- Les congés conventionnels réfèrent à tous les congés qui s'ajoutent aux 5 semaines de congés payés (ancienneté, fractionnement,)
- Les congés légaux correspondent aux 5 semaines de congés payés.
- Oui, les congés «autres» correspondent aux congés conventionnels. Il s'agit des congés d'ancienneté, des congés supplémentaires et des jours de fractionnement. Ils sont communément appelés dans l'outil : «congés autres ».
- Les JRTT/jours de repos individuels ne font pas partis des congés «autres». Ils sont communément appelés dans l'outil : « repos salarié ».
- Les JRTT/jours de repos hiérarchiques ne font pas partis des congés « autres ».

## 15. PASSAGE CADRE

Comment est calculé le salaire d'un nouveau cadre suite à la réussite d'un CPC pour :

- un forfait heure ?

- un forfait 206 jours ?
- un forfait 210 jours ?
- Comment est compensée l'augmentation des heures faites tacitement par les cadres ?
- Où trouve-t-on l'information du droit aux 6 demi-journées de repos auxquelles les cadres ont le droit pour compenser l'augmentation de leur temps de travail ?
- Quelle est en moyenne le pourcentage de salaire lié directement à la promotion ?

Il est dommage que les salariés découvrent qu'après avoir trimé durant une année pour réussir leur CPC la récompense est très loin de leurs attentes ! Un sentiment amer en résulte et ne donne pas, comme d'habitude, une bonne image de la reconnaissance de TOSA et ne donne pas forcément envie de se transcender dans le travail dans l'avenir.

Selon l'expression emblématique de la Direction « afin de travailler en toute transparence », nous demandons que le sujet de la rémunération soit systématiquement abordé et clairement expliqué au moment où la proposition de faire un CPC est établie.

**Réponse :** *Lors du passage cadre, il est proposé au salarié un forfait 210 jours, forfait majoritairement applicable dans l'entreprise.*

*Le passage cadre est accompagné d'une augmentation individuelle ainsi que de l'octroi du bénéfice d'une rémunération variable. L'augmentation individuelle est fonction du budget NAO de l'année, du positionnement du salarié et de l'évaluation du salarié.*

*Les 6 demi-journées cadre ne sont applicables qu'aux salariés à 206 jours. Cette disposition a été conservée dans le volet « mesures d'harmonisation » de l'accord temps de travail du 20 décembre 2012. Les RRH sont à la disposition des salariés concernés pour lever toute ambiguïté. Le passage cadre, accompagné par l'entreprise, est un événement important et valorisant dans le parcours professionnel du salarié.*

## **16. PORTES BATTANTES BATIMENT P**

Suite au changement des portes battantes dans le hall rez-de-chaussée du bâtiment P et en provenance du couloir de la mort, les nombreux passages de chariots provoquent l'ouverture plus ou moins délicate de ces portes avec un risque de choc pour toute personne se trouvant de l'autre côté.

- Nous demandons la mise en place d'oculus sur ces portes.

**Réponse :** *Nous transmettons cette demande aux services généraux.*

## **17. QUESTIONS DIVERSES**

## QUESTIONS CFE-CGC

### 18. MESURES ANTI-POLLUTION ET ACCES A TOSA

Une question ayant été posée le mois dernier sur ce sujet a reçu une réponse pour le moins curieuse. En effet, dans cette réponse, la Direction nous rappelle qu'il existe une vignette Crit'Air qui limite les droits à circuler ; alors que les Délégués du Personnel demandent ce que fait la Direction pour pallier les effets néfastes de cette vignette sur la libre circulation des salariés pour venir travailler les jours où cette vignette s'applique. Statistiquement, c'est 30 à 40% du personnel qui sera prochainement empêché de venir travailler ces jours-là.

Nous entendons bien que l'Entreprise n'est pas responsable des politiques publiques mises en œuvre, mais il nous semble important que, malgré tout, elle se penche sur les conséquences néfastes qu'elles peuvent avoir sur sa propre survie.

- **La CFE-CGC demande que la Direction cesse sa politique de l'autruche sur ce sujet et entame de réelles études concernant la mise à disposition de moyens permettant de réduire, voire d'annuler les effets de ces mesures anti-pollution (bornes de recharge, prime à l'achat de véhicules non-polluants, etc...),**
- **La CFE-CGC demande que THALES contacte les autres grandes entreprises d'île de France afin de se grouper pour peser sur les décisions des "politiques".**

*Réponse : La Direction étudie la possibilité d'installer des bornes de recharge pour voitures électriques. Nous vous tiendrons informés de l'avancée de nos réflexions.*

### 19. SALLES DE REUNION

Dans sa réponse du mois dernier, la Direction affirme que les salles dédiées sont mentionnées comme telles dans Outlook. Ceci est une contre-vérité. Effectivement, ces salles ne sont pas réservables mais le salarié n'en est informé que s'il a tenté de le faire. Il s'agit là d'une perte de temps inutile.

- **La CFE-CGC demande que la mention de cette "non-réservabilité" soit directement intégrée dans le nom de la salle,**

*Réponse : Un état des lieux des salles de réunion est en cours. Un groupe de travail réunissant les assistantes se tiendra fin juin. Il a pour objectif d'améliorer le process actuel. Certaines salles sont réservables sur une courte durée, le motif de refus est décrit dans le mail reçu.*

- **La CFE-CGC demande aussi que soit mentionné le nom de la (des) personne(s) auprès de(s) la quelle(s) il est possible de les réserver.**

*Réponse : Ce sujet sera aussi abordé par le groupe de travail.*

### 20. POLLUTION NBC DES MATERIELS DE RETOUR D'OPEX

Les très récents événements de Syrie nous contraignent à insister lourdement sur ce sujet. Il devient en effet plus qu'urgent que des dispositions draconiennes soient prises par la Direction pour la protection de toutes les personnes présentes sur le site d'Élancourt, qu'elles soient ou non salariées de TOSA.

- **La CFE-CGC demande à la Direction la tenue en urgence d'un CHS-CT extraordinaire dédié exclusivement à ce sujet.**

**Réponse :** Une présentation a été réalisée lors du CHSCT du 13 avril dernier par Pascal Darennes et Magalie Perrier-Perrery. Un plan d'actions a été mis en place et il est prévu de faire un point d'avancement lors du CHSCT ordinaire du 15 juin 2017.

## **21. TRAVAIL DU SAMEDI**

- La réunion de finalisation et de signature de l'accord TOSA sur les HD ayant été reportée *sine-die*, quand la Direction compte-t-elle ouvrir des négociations sur ce sujet récurrent ?

**Réponse :** Compte tenu du projet de fusion des sociétés de la GBU LAS, il ne nous semble pas opportun d'ouvrir une telle négociation en 2017.

## **22. RESPECT DES HORAIRES ET TRAVAIL MASQUE**

La Direction a promis de rappeler les règles en matière de programmation des réunions et de télétravail déguisé.

- La CFE-CGC demande quand la note rappelant ces règles sera diffusée ?

**Réponse :** Ces rappels sont faits dans les services au cours des mois d'avril et mai.

## **23. HORAIRES DECALES DES CADRES**

- Quand la signature du nouvel accord TOSA sur les horaires décalés aura-t-elle lieu ?

**Réponse:** Une réunion avec les Délégués Syndicaux s'est tenue le 2 mai, notre accord actuel est prorogé jusqu'au 31 juillet 2017, le temps d'obtenir les précisions concernant l'application de l'accord groupe « Croissance et Emploi » et de finaliser par la même notre négociation TOSA.

## **24. COMMISSION DE PREVENTION DES RPS**

Dans plusieurs réponses, la Direction évoque les travaux de cette commission.

- La CFE-CGC demande que les comptes-rendus écrits de cette commission soient mis à la disposition des membres du CHS-CT.

**Réponse :** Il y a un dossier « commission QVT-RPS » dans l'espace dédié du CHSCT 2017.

## **25. HORAIRES DECALES : PROMESSE**

Il y a maintenant 4 mois, la Direction avait annoncé le réaménagement de l'espace café du bâtiment P pour la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 (voir ci-dessous).

*"Il y a actuellement des salariés en horaire décalés au bât.P. Or, les machines à café de ce bâtiment ne sont pas en fonction à l'heure de prise service de ceux-ci.*

➤ *comme promis lors des négociations sur les horaires décalés et bien que celles-ci ne soient suspendues (à la demande d'une seule Organisation Syndicale) :*

- *La Direction peut-elle [...] nous dire quand sera réaménagé l'espace café de ce bâtiment ?*

**Réponse :**

- *Le projet de réaménagement de l'espace café est prévu au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2017."*

Or, à ce jour, rien n'a encore été entrepris pour réaménager cet espace.

- **La CFE-CGC demande à la Direction d'honorer sa promesse.**

*Réponse : Ce projet de réaménagement de l'espace café est bien identifié. Sa réalisation sera effectuée dès que l'étude sera finalisée et qu'elle sera partagée avec quelques utilisateurs. Des contraintes sont à prendre en compte du fait du passage de matériel en PO.*

## **26. JOURNEE DE SOLIDARITE : PROMESSE II**

Concernant la journée de solidarité (lundi de pentecôte), les mensuels qui posent un crédit d'heures pour cette journée peuvent (comme tous les ans) bénéficier des mêmes dispositions que les années précédentes, à savoir :

- Ils peuvent prendre un crédit d'heure de 7 heures,
- les 7 heures ne viennent pas impacter le crédit de 50 heures,
- la journée ne fait pas partie des 5 jours de crédit d'heures éventuelles.

Or ceci n'a pas encore fait l'objet d'une communication officielle. L'an passé, la Direction ayant omis de le faire avait promis de faire en 2017 une note rappelant ces dispositions.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de ne pas tarder à rédiger cette note et à la diffuser afin que les nouveaux arrivants soient informés de ces dispositions.**

*Réponse : Un mail d'information sera diffusé avant la fin de la première semaine de mai.*

## **27. PASSAGE CADRE EN SOLDES ?**

Il semble que les mesures accordées après un passage cadre aient fortement évoluées cette année (dans le sens de la dégradation bien évidemment !)

Les compensations pour surcroît de travail pendant la période de préparation du CPC ne sont plus à la hauteur des réalités (autant du point de vue du temps alloué que de la compensation salariale)

Les augmentations liées au passage en forfait jours ont été fortement revues à la baisse : les nouveaux promus se voient au terme de leur effort récompensés ou même compensés de façon inadmissible.

De plus, ultime manœuvre, pour un 206 jour avant passage cadre, on propose une augmentation de 7 à 8% qu'ils découvrent être en fait sur la base d'un forfait 210j ! « 206j c'est 3% en moins » !!!! Comment la Direction peut-elle espérer conserver sa crédibilité en agissant ainsi ? La conséquence de cette manipulation risque de dissuader le Personnel non cadre de passer cadre et donc de briser la dynamique de progression de toute une catégorie.

Le fait de passer en forfait jours ne change pas la nature originelle du contrat de travail, un cadre promu n'est pas un nouveau cadre embauché (clause de forfait 210j de référence pour nouveaux embauchés !).

- **La CFE-CGC demande à la Direction de TOSA de nous donner sa vision chiffrée du « avant. /après »**
- **Quelle est l'origine de cette « évolution » : locale, groupe ?**
- **Quel est la stratégie portée par la Direction ?**
- **Comment la Direction justifie-t-elle et surtout qualifie-t-elle objectivement sa manœuvre d'incitation à passer en 210 j ?**
- **La CFE-CGC demande à la Direction de revoir individuellement les cadres nouvellement promus pour leur proposer les vraies conditions de passage cadre, en présence d'un Délégué Syndical. L'effet de leur nouveau choix devant être rétroactif bien entendu.**

**Réponse :** Lors du passage cadre, il est proposé au salarié un forfait 210 jours, forfait majoritairement applicable dans l'entreprise.

Le passage cadre est accompagné d'une augmentation individuelle ainsi que de l'octroi du bénéfice d'une rémunération variable. L'augmentation individuelle est fonction du budget NAO de l'année, du positionnement du salarié et de l'évaluation du salarié.

Les 6 demi-journées cadre ne sont applicables qu'aux salariés à 206 jours. Cette disposition a été conservée dans le volet « mesures d'harmonisation » de l'accord temps de travail du 20 décembre 2012. Les RRH sont à la disposition des salariés concernés pour lever toute ambiguïté. Le passage cadre, accompagné par l'entreprise, est un événement important et valorisant dans le parcours professionnel du salarié.

## **28. DIVERS**

---

**PROCHAINE REUNION : mardi 30 mai 2017**