


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.A thick vertical black bar on the left side of the page.

**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
MARDI 30 MAI 2017**

## QUESTIONS CFDT

### 1. VIE PRATIQUE

#### 1.1 Externalisation du magasin

##### -I-1 Et revoilà la demande de bornes de rechargement de véhicules électriques

Nous sommes à nouveau relancés par des salariés désirant acquérir ou déjà possesseurs d'un véhicule électrique et voulant l'utiliser pour le trajet A/R domicile/travail. Pour eux, toujours le même souci : comment recharger son véhicule en journée, en cas de besoin ?

- **Où en est-on à TOSA de la réflexion sur l'installation de bornes de rechargement des véhicules électriques (bornes similaires à celles que l'on trouve sur le réseau autoroutier) ?**

**Réponse :** *L'étude est toujours en cours. Nous reviendrons vers vous dès que celle-ci sera finalisée. Un premier état de nos réflexions sera présenté au CHSCT du 15 juin 2017.*

##### -I-2 Parking P2, utilisation abusive et incivile des emplacements

Nous embauchons, ce qui est une bonne nouvelle, mais les nouveaux embauchés ne viennent pas tous en transports en commun. Aussi le P2 est de plus en plus plein. Et plusieurs collègues nous ont fait part de leur exaspération croissante envers ceux de nos collègues qui utilisent 2 emplacements pour se garer en se garant à cheval sur la ligne de démarcation des 2 emplacements. On a également constaté que l'on commençait à voir apparaître des « justiciers anonymes » qui collaient sur le pare-brise des indélébiles des affichettes...

- **Avant que tout cela ne dégénère, nous vous demandons de faire en sorte que ces comportements cessent !**

**Réponse :** *Des réflexions sont en cours pour la création des places de parking supplémentaires. Celles-ci vont être présentées en CHSCT le 15 juin prochain.*

##### -I-3 Nettoyage vitres Algéco (l'ancien)

Les fenêtres des « algecos » installés à côté du bâtiment J, n'ont à ce jour jamais été nettoyées. A moins qu'elles ne soient autonettoyantes, mais dans ce cas l'efficacité est loin d'être acquise....

- **Qui doit s'en charger ?**
- **Quand cela sera-t-il fait ?**

**Réponse :** *Nous allons vérifier ce point. Le contrat prévoit normalement un nettoyage par an.*

### 2. SOCIAL

#### -II-1 Réunions : bonnes pratiques pour leur organisation ?

Plusieurs salariés nous ont fait part de leur irritation de se voir « à nouveau » (mais cela s'est-il jamais arrêté ?) invités à des réunions ou sensibilisations sur le temps du repas, avec une durée les mettant souvent dans l'impossibilité de faire une pause déjeuner minimale. Il se voit également des réunions démarrant à 18H00...

- **Nous vous demandons de rappeler les règles de bonne pratique d'organisation des réunions, et de les faire appliquer de manière pérenne !**

**Réponse :** *Les règles sont rappelées régulièrement. Si des réunions peuvent de temps à autres être positionnées sur ces créneaux horaires, cela ne doit pas devenir un mode de fonctionnement normal. Si des dérives sont constatées, il convient de les faire remonter à la DRH.*

## **-II-2 Charge de travail et organisation au magasin TOSA?**

La charge de travail au magasin TOSA est toujours un point sensible, aussi plusieurs questions demandent une réponse

- **y a-t-il un planning existant concernant le transfert des articles chez Daher ?**
- **y a-t-il un prévisionnel d'embauche de contractuels pour le transfert des articles chez Daher?**
- **y a-t-il un prévisionnel d'embauche de contractuels pour pallier aux vacances des salariés TOSA ?**

**Réponse :**

- *Un planning de transfert est en cours d'élaboration. Quelques transferts ont été réalisés en mai. Le reste sera effectué cet été.*
- *Pour ce transfert, nous avons prévu le renfort d'1 à 2 personnes.*
- *Nous étudions la nécessité de renforcer l'équipe du magasin pour passer la période des vacances.*

Le robot du magasin TOSA a été un investissement important à notre arrivée à Elancourt

- **va-t-il être transféré chez Daher ?**
- **si oui, qui va s'en charger et pour quel coût ?**
- **si non, que va-t-il devenir ? va-t-il s'autogérer ou être mis en vente sur « le bon coin » ?**

**Réponse :** *Le robot du magasin n'est pas transféré chez DAHER, son devenir n'est pas statué. Nous étudierons ce point après le transfert suivant nos besoins. Si nous continuons à l'utiliser, il faudra traiter une obsolescence informatique du robot.*

## **-II-3 Contenu du contrat de nettoyage quotidien des locaux ?**

Les salariés étaient informés que les poubelles n'étaient plus vidées que 2 fois par semaine, mais ils ont l'impression que d'autres tâches de nettoyage ont vu leur fréquence baisser.

- **y a-t-il eu une révision du contrat de nettoyage à la baisse ?**
- **Nous vous demandons de rappeler les différentes tâches courantes réalisées par l'entreprise de nettoyage (poubelles, aspirateur, balayage, nettoyage des bureaux...etc.) ainsi que leur fréquence**

**Réponse :** *Le contrat n'a pas été modifié. Afin que nous puissions suivre la bonne application de celui-ci, il est nécessaire de faire un Way-In pour que cette information soit tracée.*

## **3. SUIVI DES ACCORDS**

### **-III-1 Suivi des dispositions « Handicap » du Groupe (Accord & dispositions sociales)**

**Réponse :** *Vous trouverez ci-après les principales dispositions d'accompagnement prévues dans l'accord Groupe sur le handicap.*

# HANDICAP

## DISPOSITONS APPLICABLES DANS LE GROUPE THALES

### ➤ AIDE A LA SCOLARITE

#### Dispositions sociales Groupe - Avenant 7 – Article 1

Sur présentation de justificatifs, le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations diplômantes à hauteur de 1 500 € par année scolaire pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales.

### ➤ AUTORISATIONS D'ABSENCES EXCEPTIONNELLES

#### ➡ Salarié ayant une Reconnaissance Travailleur Handicapé

##### Dispositions Sociales Groupe – Article 9

Les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une **semaine** par année civile. Il est exclu que ce congé soit accolé au congé annuel principal. En accord avec la DRH, cette semaine d'absence pourra être remplacée par un aménagement de leur horaire de travail équivalent à une semaine de travail.

#### ➡ Salarié ayant un(des) enfant(s) handicapé(s)

##### Dispositions Sociales Groupe - Article 9

Le personnel ayant à charge, à vie, des enfants handicapés à plus de 80 %, bénéficiera, par année civile, d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une **semaine**.

##### Dispositions Sociales Groupe - Avenant 9 – Article 3

Une autorisation d'absence rémunérée de **5 jours** est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé.

#### ➡ Salarié ayant un conjoint handicapé

##### Accord Handicap Groupe 2015-2017 – Chap. 2.3

Pour faciliter la réalisation d'actions d'accompagnement auprès de son conjoint en situation de handicap, sur justification, une autorisation d'absence payée sera autorisée dans la limite de **2 jours** qui pourront être pris par ½ journées.

#### ➡ Salarié ayant un engagement dans une association visant l'insertion professionnelle des personnes handicapées

##### Accord Handicap Groupe 2015-2017 – Chap. 2.3

Le groupe Thales permettra à ses salariés de bénéficier d'autorisations d'absences payées par l'entreprise représentant 4 journées maximum par an pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap. Ces journées pourront, sur demande individuelle, être prises par ½ journées.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié se présentera au service du personnel dont il relève avec une attestation justifiant de cette affiliation avec l'association. Cet aménagement sera alors réalisé dans le mois qui suivra la demande.

## ❖ Dispositions sociales

a. Accord groupe du 22/11/2006 - Article 8 page 12.

« Une autorisation d'absence rémunérée est accordée aux salariés dont l'enfant, âgé au maximum de 16 ans (18 ans pour un enfant handicapé) est malade ou handicapé, dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile et par enfant. Cette absence sera autorisée sous réserve de la délivrance d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et de la nécessité d'une présence constante d'un parent».

- **Y-a-t-il eu des demandes de salariés parents d'enfants handicapés en 2016 sur TOSA et dans l'affirmative, combien et nombre de jours correspondant à ce motif d'absence ?**

**Réponse :** *Nous ne disposons pas de visibilité globale sur cette mesure.*

b. Avenant 9 du 7/07/2014 - Article 3 page 2.

« Une autorisation d'absence rémunérée de 5 jours, est accordée annuellement pour tout salarié ayant à charge un enfant handicapé »

- **Y-a-t-il eu des demandes de salariés en 2016 sur TOSA et dans l'affirmative, combien ?**

**Réponse :** *Cette disposition recouvre celle de la question précédente. Nous ne disposons pas de visibilité globale sur cette mesure.*

c. Art.1 de l'avenant 7 de l'accord du 22/11/2006

« Sur présentation de justificatifs, le Groupe participera aux dépenses engagées pour le suivi d'actions de formations diplômantes à hauteur de 1500 € par année scolaire maximum pour chaque enfant à charge en situation de handicap de salariés Thales. »

- **Combien y a-t-il de personnes qui, sur TOSA, ont bénéficié des aides financières accordées aux salariés ayant des enfants handicapés suivant des actions de formations (scolarisation)? Quel est le montant engagé dans ce cadre là ?**

**Réponse :**

*Sur l'année scolaire 2015/2016, 10 salariés TOSA ont bénéficié de l'aide à la scolarité.*

*Sur l'année scolaire 2016/2017, à fin mai, 9 salariés TOSA ont bénéficié de l'aide à la scolarité.*

## ❖ L'ACCORD GROUPE HANDICAP 2015-2017

d. Aménagement horaire (article 2.3 p11)

- **Combien de salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités, ont demandé un aménagement horaire ou d'organisation du travail ?**

**Réponse :** *Nous ne disposons pas de visibilité globale sur cette mesure.*

e. Accompagnement conjoint (article 2.3 p11)

- **Combien de salariés dont le conjoint est en situation de handicap ont demandé une autorisation d'absence ? Combien de demi-journées cela représente t il au total?**

**Réponse :** *Nous ne disposons pas de visibilité globale sur cette mesure.*

f. Accompagnement associatif (article 2.3 p11)

« ...Dans un souci de favoriser les actions en faveur des personnes handicapées destinées à relever leur niveau de qualification, le groupe :

- accompagnera dans leurs démarches et dans leurs engagements les salariés investis auprès d'associations visant à faciliter l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, le groupe Thales permettra à ces salariés de bénéficier d'absences payées par l'entreprise, représentant 4 journées maximum par an pour raisons d'action de bénévolat dans une association en relation avec le handicap. Ces journées pourront, sur demande individuelle, être prises par ½ journées. Pour bénéficier de cette mesure, le salarié se présentera au service du personnel dont il relève avec une attestation justifiant de cette affiliation à cette association. »

➤ **Combien Y-a-t-il eu des demandes d'autorisations d'absences payées pour raisons d'actions de bénévolat dans une association en relation avec le handicap en 2016 à TOSA.**

➤ **Combien de demi-journées cela représente-t-il au total?**

**Réponse :** Nous ne disposons pas de visibilité globale sur cette mesure.

g. Formation au tutorat (article 2.2 p10)

➤ **Combien de salariés ont bénéficié d'une formation au tutorat d'accompagnement et de parrainage d'un étudiant en situation de handicap ?**

**Réponse :** Il n'existe pas de formation spécifique « tuteur d'un salarié en situation de handicap ».

Il existe une formation appelée « passeport tutorat » mais elle s'adresse aux tuteurs d'alternants. 3 salariés TOSA l'ont suivi (sur la durée de l'accord 2015 – 2017) mais pas en lien avec le handicap car nous n'avons pas d'alternant en situation de handicap.

Il existe des formations et des e-learning sur le handicap mais pas directement en lien avec l'intégration d'un nouveau salarié. Sur les formations suivies pendant la durée de l'accord (2015 – 2017) :

- 18 modules e-learning
- 8 formations présentielle

h. Temps partiel (article 2.3 p11)

➤ **Combien de salariés RQTH sont à temps partiel ?**

**Réponse :** Sur les 75 salariés en situation de handicap, 7 sont à temps partiel.

➤ **A-t-on vérifié qu'ils bénéficient tous des mesures de l'accord concernant la prise en charge à taux plein des cotisations retraites (part patronale et part salariale)?**

**Réponse :** Ces salariés bénéficient bien de cette disposition.

i. Handicap et Télétravail (article 2.4 p12) :

➤ **Nombre de salariés en situation de handicap bénéficiant du télétravail ?.**

➤ **Combien de salariés ont bénéficié de journées supplémentaires sur avis de la médecine du travail ?**

**Réponse :** Ces salariés ne sont pas spécifiquement identifiés dans le suivi du télétravail.

### - III-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 à récupérer au titre des heures supplémentaires effectuées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : cumul annuel**

○ « ADER »

- **Sorties après 18H10 : Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Horaire hebdomadaire : Nombres de salariés dont le temps décompté a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine**
- **Nombre total d'heures écartées de ce fait, pour le mois**
- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine ayant un compteur bloqué à 15h**
- **Nombre total d'heures écartées de ce fait pour le mois**

○ Ex-MIE »

- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine et pour le ayant atteint ou dépassé les 10h**
- **Sorties après 18H30 : Nombre de salariés sortant après 18H30 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Nombre de salariés présents le vendredi après-midi**

○ *après 14h00*

○ *après 16h00*

**Réponse :**

**Pour le personnel ex TOSA en avril 2017 :**

*Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur avril 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 avril : 536,25*

*Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h avril : 123.75*

*Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) avril : 44.75*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h avril : 11.25*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h avril : 5*

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

*Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5.25*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 13*  
*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0*  
*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : 2*



## QUESTIONS SUPPer

### 4. SALARIES NOUVEAUX DANS LEUR POSTE

Quand un salarié change de poste en interne TOSA ou rejoint l'effectif de TOSA suite à une mutation intragroupe ou une embauche externe à Thales, il est considéré comme nouveau dans son poste. Cela l'oblige à consacrer pendant la première année l'essentiel de son énergie à acquérir les compétences correspondant à ce nouveau poste.

- Son responsable hiérarchique est-il autorisé à lui fixer un ou plusieurs objectifs collectifs ?
- Son responsable hiérarchique est-il autorisé à lui fixer un ou plusieurs objectifs individuels ?

Dans l'hypothèse où le responsable hiérarchique fixerait un ou plusieurs objectifs à ce salarié,

- Ce dernier peut-il se voir attribuer une meilleure note que « en construction » (la note la plus basse) quand bien même, les objectifs fixés ont été atteints ?

**Réponse :** *Ces 3 possibilités sont envisageables.*

### 5. VESTIAIRES DSC

- Est-il envisagé un déménagement des vestiaires DSC (qui sont dans le bâtiment B) proche des machines à café ?

**Réponse :** *Non, cela n'est plus envisagé.*

### 6. L'EAU DE LA CANTINE

L'eau des fontaines de la cantine a un très mauvais goût et le problème est récurrent. Malgré de nombreux commentaires à ce sujet dans le cahier à la sortie de la cantine, rien n'a été fait.

Nous avons eu un seul court répit après les vacances de Noël où les fontaines avaient dû être nettoyées.

- Quand le nécessaire sera-t-il fait pour que nous puissions nous désaltérer avec une eau sans goût désagréable ?

Cela a assez duré.

**Réponse :** *Les réseaux d'eau au niveau des fontaines ont déjà été changés et refaits à neuf. Effectivement « un goût » persiste. Nous avons demandé à VINCI de changer les filtres tous les 2 mois au lieu de tous les 3 mois et d'être présent lors de leur remplacement.*

## 7. PERSONNEL EN TEMPS PARTIEL :

On nous demande de solder nos congés au 31 mai, mais pour le personnel travaillant à temps partiel, cela s'apparente à un casse-tête chinois pour connaître exactement le solde de ses jours de congés.

Par exemple pour un temps partiel 90 % :

Il est impossible de savoir combien de jours non travaillés ont été pris en compte dans le mode de calcul et par conséquent, de connaître combien de jours réels sont à prendre hors ces jours non travaillés.

Quand on pose la question, TGS nous répond seulement que pour 4 jours posés, 5 sont décomptés. Ce qui ne répond pas à la question ou du fait de votre temps partiel 90%, le système décompte 1 jour de plus tous les 9 jours posés.

Le décompte du lendemain n'est pas satisfaisant. A moins de faire un suivi sur Excel fastidieux, on ne sait jamais où on en est. La preuve, certains salariés croyaient détenir encore un jour placé dans Congés autres puis il a été supprimé (entre le 11 et 15 mai).

- Est-ce que le décompte de temps partiel se fait seulement sur les congés légaux ou aussi sur les congés autres ?
- Est-il possible de faire le nécessaire pour que l'on sache combien de jours non travaillés se cachent dans le solde des congés à prendre ?
- Nous vous demandons de préciser le mode de calcul pour chaque type de temps partiel

**Réponse :** *Le décompte spécifique des congés payés pour les salariés à temps partiel se fait uniquement pour les congés légaux.*

*Il est possible de réaliser ce suivi à l'aide du calendrier dans la mesure où chacun dispose de 25 jours de congés payés légaux. Il suffit pour cela de regarder combien de jours de congés ont déjà été posés et décomptés. L'outil ne permet malheureusement pas de réaliser ce décompte automatiquement pour les salariés à temps partiel.*

*Le mode de calcul est le même pour tous les temps partiels. Seul le nombre de jours décomptés varie en fonction de la durée du temps de travail.*

*Exemples :*

- *pour les 80%, 4 jours posés => 5 jours décomptés*
- *pour les 90%, 9 jours posés => 10 jours décomptés*

## 8. INTERESSEMENT

Nous venons de recevoir la somme correspondant à l'intéressement. Malgré une bonne année, on ne peut que constater que la somme indiquée est inférieure de 18% par rapport à celle de l'année dernière.

- Pourquoi avec plus de bénéfices, avons-nous moins d'intéressement ?
- Où va la différence ?
- Pourrait-on avoir une réponse chiffrée expliquant le phénomène ? et le mode de calcul ?

**Réponse :** *La participation et l'intéressement sont plafonnés à 4% de la masse salariale (P+I=4%). Pour déterminer l'intéressement à distribuer, il faut d'abord prendre en compte le montant de la participation*

*mutualisée libérée. Celle-ci a été plus importante cette année que l'année dernière. L'intéressement distribué s'en trouve donc mécaniquement diminué compte tenu du fait que nous avons atteint le plafond de 4% de P+I.*

## **9. DONS DE JOURS DE REPOS**

Nous savons que le don de jours de repos est effectué de manière anonyme sans contrepartie et est définitif.

- Est-ce applicable au sein de TOSA ?
- Y a-t-il des salariés qui se sont manifestés pour obtenir des dons ?
- Si oui, quelle est la procédure à suivre ?
- Il n'est pas très équitable de ne pas savoir à qui on peut léguer ses jours. Y a-t-il quelque chose de prévu pour connaître au moins le nom de la personne à qui on les offre et dans quel cadre ?

***Réponse :** Ce dispositif est applicable à TOSA et un salarié s'est déjà manifesté. Le service paie vient de recevoir les modalités pratiques d'application de cette disposition. Le salarié va être informé des modalités pour en bénéficier.*

*L'accord Groupe prévoit que le don de jours est effectué de manière anonyme. L'anonymat concerne le donateur.*

## **10. CYBERATTAQUE DU 12 MAI**

Nous avons bien reçu le mail de Group Information Systems lundi 15 mai sur la Cyberattaque du rançongiciel // Ransomware Cyber Attack, confirmant que Thales n'avait pas été infecté par ce virus.

- Combien y a-t-il de bancs sous Win XP chez Tosa qui auraient pu être infectés ?

***Réponse :** Les PC équipés dans TOSA de système d'exploitation WINDOWS inférieur à W7 et de type non SWIT sont bloqués par différents dispositifs et coupés d'internet dès la connexion sur le réseau (passage en mode dit musée).*

*Des mails de sensibilisation concernant la mise à jour du patch anti-Wannacry de ces PC ont été envoyés.*

## **11. CHANGEMENT DE FORFAIT : RETOUR 210 J VERS 206 J**

Nous demandons à la direction de formaliser sa réponse orale de la dernière réunion DP pour informer les salariés.

Si un salarié Cadre veut rechanger de forfait, retour forfait 206 j après avoir été en 210j, il ne récupère pas ses anciens droits de 206 j « ADER ». Il perd ses 6 demi-journées d'absence autorisées et 1 journée de congé autre. Donc vigilance avant de faire son choix.

***Réponse :** Les salariés ex « ADER » souhaitant revenir à un forfait 206 jours récupèrent la journée de congé autre uniquement.*

## **12. REUNIONS A BUROPLUS ET PRESTATIONS SODEXHO**

Nous demandons à la direction d'informer les salariés que les réunions organisées à Buroplus avec prestations Sodexho coûtent 10€ de plus.

- Pourquoi cette différence de traitement ?

**Réponse :** *Les assistantes concernées ont été informées de la mise en place de ces frais de livraison en novembre 2016. Cela s'explique par le fait que toutes les prestations sont réalisées sur le site de Nungesser et qu'elles doivent ensuite être transportées sur Buro+.*

## **13. COMMUNICATION ACCORDS DES AUTRES ENTITES LAS**

Nous demandons à la direction l'obtention des accords des autres entités LAS pour les comparer avec ceux de TOSA.

- Aurons -nous plus de chance que les autres Instances pour les récupérer ?

**Réponse :** *La Direction de TOSA ne dispose que des accords TOSA.*

## **14. ORGANISATION AU « FIL DE L'EAU »**

L'adéquation Charges/ Ressources est très difficile au vu des moyens dont dispose TOSA.

- Comment allons-nous récupérer le retard accumulé depuis des années au BE (ECR non validées depuis 3 ans, par ex)
- On nous parle de recrutement mais cela n'est pas la solution, il faut se poser les vraies questions et établir un vrai plan de charge avec le nom des ressources en face et ne pas changer les priorités tous les jours. Les salariés souffrent de ce manque de cohérence par rapport à leurs objectifs fixés en début d'année.

Aujourd'hui, on ne sait que travailler en mode pompier. Ce n'est pas révélateur d'une bonne organisation.

Conséquence de ce management à la petite semaine, un programme ayant pris un retard considérable, oblige (ordre de la haute direction) à changer les priorités des salariés quasiment tous les jours.

Les salariés remontent ces dysfonctionnements depuis longtemps et rien ne change cela devient de pire en pire, la charge de travail est souvent mal dimensionnée car mal connue ou sous- évaluée par les responsables (trop de travail et pas assez de ressources au bon moment et surtout un retard accumulé)

Cela risque d'augmenter l'année prochaine compte tenu de la croissance et des arrêts maladie.

- Quand est-il prévu un sondage pour que les salariés puissent témoigner des problèmes d'organisation ?

**Réponse :** *Toutes les questions relatives à l'organisation sont à adresser aux managers et aux RRH.*

## QUESTIONS CFTC

### 15. PALMA

Actuellement pour pouvoir ré-ouvrir un PR (Problem Report) seul 2 administrateurs de l'équipe PALMA disposent des droits nécessaires.

Le délai de réactivité étant trop long, il serait souhaitable qu'au moins une personne par ligne de production puisse avoir ces droits.

*Réponse : Les ponts du mois de mai ont pu réduire la réactivité de l'équipe support PALMA. Aujourd'hui, seuls les administrateurs disposent des droits d'administration de PALMA.*

### 16. STATION DE GONFLAGE

A quelle date cette station sera à nouveau disponible ?

*Réponse : La station fonctionne à nouveau.*

### 17. DEMENAGEMENT MAGASIN

Suite au transfert d'une large partie des activités liées au magasin, que deviennent les salariés en CDI, CDD et intérimaires ?

*Réponse : L'augmentation du stock déporté chez notre prestataire DAHER n'a pas de conséquence sur l'emploi. L'activité du magasin reste en croissance. Nous avons recruté 1 CDD en CDI et 3 contrats d'intérim vont être conclus.*

### 18. RESSOURCES HUMAINES

De nombreux salariés du service « Essais Environnement » vont partir en retraite dans les prochains mois. Il semblerait que la majorité ne sera pas remplacée.

Quel sont les dispositifs mis en place par la Direction pour palier à ces départs ?

*Réponse : Deux recrutements ont déjà été réalisés pour une prise de poste en 2017. D'autres ouvertures de poste sont prévues.*

### 19. METRE CARRE

Grace à un carnet de commandes bien rempli pour les 5 prochaines années, notre société continue à embaucher. On ne peut que s'en féliciter. Mais en conséquence, les services généraux « s'arrachent les cheveux » pour caser les nouveaux arrivants dans des « open space », des bureaux, des laboratoires, des algecos déjà surchargés. Quels sont les axes de recherche qu'étudie la Direction pour trouver des m<sup>2</sup> et pallier à cette dégradation des conditions de travail ?

*Réponse : Des réflexions sont en cours pour accroître nos surfaces sur le site d'Elancourt. Un projet sera présenté au CHSCT du 15 juin.*

## **20. PLACES DE PARKING**

Les parkings internes devenant surchargés, un certain nombre de salariés garent leurs véhicules à l'extérieur du site dans les rues adjacentes, voire sur le parking d'un supermarché proche de TOSA. Cette situation risque d'entraîner des complications avec les riverains et la municipalité d'Elancourt. Quelles solutions envisage la Direction pour résoudre ce problème ?

*Réponse : Des réflexions sont en cours pour la création des places de parking supplémentaires. Celles-ci vont être présentées en CHSCT le 15 juin prochain.*

## **21. NOTE « FRAIS DE DEPLACEMENT »**

La DRH vient d'envoyer le 12 mai au personnel la note relative au « Remboursement des frais de déplacement en métropole et hors métropole », dont le barème est applicable au 1<sup>er</sup> mai 2017. Les frais sont remboursés :

- Soit aux frais réels sur présentation des justificatifs ;
- Soit aux barèmes des Urssaf.

Tout ce qui était relatif à l'accord signé le 5 septembre 1989 entre la DRH France et les partenaires sociaux (accord toujours en vigueur) a disparu.

Est-ce un oubli ?

Ou la Direction a décidé unilatéralement de ne plus respecter les accords et de léser les salariés en déplacement ?

*Réponse : La note du Groupe prévoit que le remboursement des frais professionnels se fait dorénavant aux frais réels ou selon les barèmes URSSAF. Nous nous renseignons sur cette modification et revenons vers vous.*

### 22. REGLES JEUNES EMBAUCHES INGENIEURS OU CADRES

Jusqu'à présent un jeune cadre ingénieur embauché en position I (LR7) devait rester pendant 6 mois dans un régime particulier (forfait heures avec pointage) avant de passer au forfait jour sans pointage (position 2, LR8) (voir l'Accord Harmonisation Durée & Organisation du Temps de Travail 2013, chapitre 3, préambule et article 2). Il semble que les règles aient évoluées mais il nous manque un épisode.

- **La CFE-CGC demande que la Direction de justifier le changement de position de la Direction sur le statut des jeunes embauchés cadres et de clarifier la règle qu'elle envisage d'adopter... après, bien entendu, négociation avec les délégués syndicaux et en vue d'un avenant à l'accord précité.**

*Réponse : Ces règles n'ont pas changé.*

### 23. POUR LES JEUNES, GESTOR T'AS TORT

Plusieurs jeunes embauchés cadres se sont étonnés de ne pas avoir le même profil de gestion de leur temps de travail sur GESTOR.

Certains sont sur le modèle « 2 » avec 7h34 par jour avec plage horaire 7h25-18h avec récupération (idem mensuels) ; D'autres sur le modèle « 99 » avec 8h10 par jour sur une plage de 7h -19h sans récupération et peut être d'autres profils sont-ils en vigueur ...

Dans certains cas, ces erreurs ont abouti à des retenues sur salaires non négligeables, amenant le salarié à demander une avance sur salaire pour compenser !

Ces cafouillages ne donnent pas à ces jeunes arrivants une image très rigoureuse de notre gestion des ressources humaines, ce que nous déplorons.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de TOSA d'informer valablement l'entité qui paramètre GESTOR du profil retenu afin qu'il soit en accord avec le contrat de travail du salarié,**
- **La CFE-CGC demande que TOSA informe valablement les jeunes embauchés sur le mode de fonctionnement de l'horaire variable et du logiciel GESTOR associé, ainsi, ce type d'erreur pourra être détecté en amont !**

*Réponse : Une erreur de paramétrage s'est produite mais la situation a été régularisée. Tous les nouveaux embauchés se voient informés de leur régime horaire et de la manière dont fonctionne l'horaire variable pour les salariés mensuels. Les assistantes RH sont à la disposition des nouveaux embauchés pour répondre à leurs questions.*

### 24. ASSISTANTS TECHNIQUES EXPATRIES

Plusieurs cas de mauvaise gestion des expatriés envoyés travailler à l'étranger en tant que support de nos matériels que nous nous enorgueillissons d'avoir pu exporter nous révèlent une dérive anormale et une négligence inacceptable de nos ASTEC. En tant que premier maillon, interlocuteurs privilégiés de nos clients, Ils représentent notre entreprise, la défendent et concrétisent également une de nos valeurs clés d'entreprise : la satisfaction du client ; Et tout cela souvent dans des conditions souvent difficiles. Gérer des problèmes techniques qui souvent tournent aux problèmes contractuels et cela seul, loin de sa base d'origine réclame une maturité et un sens des réalités et des valeurs humaines qui ne sont pas donnés à tout le monde. À ce titre notre entreprise devrait leur en être redevable, au lieu de constamment les fustiger en réduisant leurs avantages, leur suggérant en « off » qu'ils ont déjà de la chance de passer des vacances aux frais de THALES... Les personnes qui gèrent ces contrats devraient être envoyées au moins

un an dans les conditions réelles d'une expatriation sur base militaire en plein désert pour savoir vraiment de quoi ils parlent.

- **La CFE-CGC demande que la gestion des contrats expatriation soit revue sur le plan financier et intègre la plus-value avérée que ces ASTEC représentent pour notre entreprise,**
- **La CFE-CGC demande que la gestion des contrats expatriation soit revue sur le plan humain, en y intégrant les dimensions humaines qui conviennent à ces types de contrats,**
- **La CFE-CGC demande aussi que les mauvais signaux envoyés à leur rencontre cessent immédiatement faute de quoi, le risque est que nous ne trouvions plus de personnel valable pour assurer ces tâches et que l'image de notre entreprise en pâtisse irrémédiablement, ce que nous nous refusons d'admettre.**

*Réponse : La Direction des Ressources Humaines et le service Mobilité Internationale s'assurent que nos salariés soient envoyés dans de bonnes conditions d'expatriation.*

## **25. PUBLICATION DE L'ACCORD GROUPE CROISSANCE ET EMPLOI**

- **La CFE-CGC demande que l'accord groupe croissance et emploi maintenant applicable soit visible des salariés de TOSA dans la rubrique RH/ Accords et règlements de l'intranet TOSA.**

*Réponse : Les accords Groupe seront mis à disposition sur l'intranet TOSA dès qu'ils seront disponibles sur l'intranet Groupe.*

## **26. DIVERS**

---

**PROCHAINE REUNION : VENDREDI 30 JUIN 2017**