THALES

QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
VENDREDI 30 JUIN 2017

.

QUESTIONS CFTC

1 - NOTE « FRAIS DE DEPLACEMENTS »

Le mois dernier, nous avions posé cette question : « 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 1er 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 ? ».
La Direction avait répondu : « *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.* »
La Direction peut-elle fournir la (les) raison (s) de cette modification ?

Réponse : *Cela n'est pas un oubli.*

Le Groupe a fait paraître, le 4 mai 2017, la note annuelle de mise à jour des modalités et barèmes de remboursement de frais.

Compte tenu des positions récurrentes de l'administration (URSSAF) concernant les dispositifs précédemment en vigueur pour les remboursements de frais occasionnés lors des missions en France, la note a généralisé le principe du remboursement aux frais réels engagés dans le cadre de la mission.

Cette note a vocation à être appliquée à l'ensemble du Groupe Thales, plusieurs sociétés du Groupe appliquaient déjà le principe des remboursement aux frais réels.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette note, applicable sur le principe en 2017, nous avons considéré que les dispositions s'appliquent aux missions organisées à partir du 15 juin, pour éviter toute application rétroactive.

L'ensemble des remarques ou revendications portées par votre instance sont transmises au niveau Groupe.

2 - I/C EN FORFAIT JOUR

La Direction a envoyé ce mail le mardi 13 juin : « L'Accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et de l'Emploi permet aux collaborateurs travaillant en forfait jours à temps plein de 210 jours par an d'opter, chaque année, sur la base du volontariat et de la réversibilité et en contrepartie d'une revalorisation du salaire de base de 3 % (avec effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour l'année 2017) pour un forfait de 214 jours. »
La Direction peut-elle confirmer :

1) Salarié ayant choisi l'accord « ADER » ➔ 206 jours avec 19 J RTT + 6 ½ journées + 1 jour exceptionnel,
    - Le salarié devra au 1er janvier 2017 opter pour un forfait 210 jours (15 J RTT) avec une revalorisation de 3% du salaire de base.
    - Puis le salarié devra au 1er janvier 2018 opter pour un forfait 214 jours (11 J RTT) avec une revalorisation de 3% du salaire de base

Réponse *: Le salarié ayant conservé un forfait 206j en 2017 devra d'abord demander, au 1er janvier 2018, le passage à 210j selon les règles applicables au sein de l'accord sur l'harmonisation du temps de travail de TOSA, à savoir rachat de 4JRTT et du CP supplémentaire moyennant 3% d'augmentation*.

Ce n'est qu'au 1er janvier 2019 qu'il pourra bénéficier de la mesure permettant de passer de 210j à 214j, moyennant 3% d'augmentation.

2) Salarié ayant choisi l'accord Thomson CSF DETEXIS (groupe fermé ex-MIE) ➔ 210 jours avec une organisation de travail sur 4,5 jours par semaine (temps de travail du vendredi de 8 à 13 heures),
    - Le salarié devra au 1er janvier 2017 opter pour un forfait 214 jours avec une revalorisation de 3% du salaire de base. En quittant le groupe fermé, il percevra une prime de 1500€.

Réponse *: Les salariés « Ex Electronique de Missiles » sont en forfait 210j. La possibilité de passer à 214j étant prévue par un accord Groupe, ils peuvent donc bénéficier de cette campagne pour voir leur forfait passer à 214j dès cette année, comme tous les salariés disposant d'un forfait 210j. Pour ce faire, ils n'ont pas besoin de renoncer aux modalités d'organisation spécifique de leur forfait jours sur 4,5j.*

3 - I/C EN FORFAIT JOUR

Le salarié qui aura choisi le forfait de 214 jours et qui voudra revenir à son forfait initial, la Direction peut-elle confirmer :

1) Retour à 206 jours,
    - Le salarié devra rester un an au forfait 210 jours avec une diminution de 3% du salaire de base.
    - Le salarié reviendra la 2ème année au forfait 206 jours (19 J RTT) avec une diminution de 3% du salaire de base et une perte des 6 ½ journées.

Réponse *: Le salarié ayant choisi de bénéficier d'un forfait 214j au titre d'une année peut choisir, en année n+1, de repasser en forfait 210j avec une diminution de 3% du salaire de base et 4 JRTT lui seront crédités.*

Ce salarié pourra en effet, en année n+2, choisir de diminuer de nouveau son temps de travail pour choisir le forfait 206j selon les règles applicables au sein de l'accord sur l'harmonisation du temps de travail de TOSA. Ainsi, une diminution de 3% du salaire de base sera appliquée et 4 JRTT + 1 CP supplémentaire lui seront crédités. Les 6 ½ journées ne sont pas récupérables.

2) Salarié provenant du groupe fermé ex-MIE,
    - Le salarié reviendra au 1er janvier suivant au forfait 210 jours et une organisation de travail sur 5 jours par semaine avec une diminution de 3% du salaire de base.

Réponse *: Le salarié « ex Electronique de missile » ayant choisi de bénéficier d'un forfait 214j au titre d'une année peut choisir, l'année d'après, de repasser en forfait 210j avec une diminution de 3% du salaire de base.*

4 - VACCINATION GRIPPE

La Direction et le service médical envisagent t'ils une campagne de vaccination antigrippale à l'automne ?

Et si oui, quels seront les critères d'accès ?

Réponse *: Les vaccinations en médecine du travail doivent suivre les recommandations du calendrier vaccinal élaboré chaque année par le HCSP (Haut conseil de la sante publique), à savoir :*

- *Le vaccin de la grippe est de la responsabilité du médecin généraliste pour les personnes âgées de plus de 65 ans ou atteintes d'une pathologie inscrite sur une liste spéciale ou enceintes.*

  Il est pris en charge par la sécurité sociale.

- *Il est en outre recommandé pour les professionnels de santé : Dans ce cas seulement, il effectué par leur médecin du travail.*

Il n'est donc pas prévu de vaccination pour la grippe en entreprise.

QUESTIONS CFDT

5 - VIE PRATIQUE

5-1 « Carrelage maudit » un peu moins maudit, mais….

En janvier, nous vous avions signalé sous forme poétique l'existence de colonies champignonnières dans les douches utilisées par les sportifs. Les dites colonies ont bien disparu, mais les utilisateurs nous ont remonté le fait que le nettoyage de ces douches leur semble plutôt aléatoire. Ce serait dommage y compris pour TOSA qu'un problème de nettoyage dissuade les salariés de pratiquer une activité physique quand on connait les bienfaits de celle-ci sur la santé et le mental (Cf. conférences QVT), et donc pour la productivité de l'entreprise.

- ***Quelle est la fréquence contractuelle de nettoyage des douches ?***

Réponse *: La fréquence de nettoyage des sanitaires et douches est la suivante :*

SANITAIRES ET DOUCHES - VESTIAIRES STANDARD	
Dépoussiérage des chemins de la tuyauterie basse	1 /mois
Dépoussiérage des plinthes, radiateurs et huisseries	1 /mois
Lessivage et brossage des sols en carrelage et thermoplastie	1 /3 mois
Nettoyage des carrelages mureaux < 2m de haut	1 /mois
Vidage poubelles	5/semaine
Nettoyage appareils sanitaires, lavabos…	5/semaine
Essuyage humide appareils distributeurs de consommables	5/semaine
Essuyage humide poignées de portes, interrupteurs	5/semaine
Astiquage des miroirs et robinetterie	5/semaine
Balayage humide et enlèvement des traces sur sol des ensembles des sols durs	5/semaine
Réapprovisionnement des consommables	5/semaine
Détartrage appareils sanitaires, lavabos, douches	1/semaine
Nettoyage des carrelages mureaux > 2m de haut	1 /6 mois

5-2 Problème de poubelles pas ordinaires…

Dans les locaux des pots vibrants sont en place des poubelles spécifiques pour recueillir les chiffons maculés d'hydrocarbures, poubelles qui doivent donc être traitées spécifiquement. Le personnel de ces locaux se retrouve à devoir faire un Way'in pour que ces poubelles soient vidées alors que ce type de déchet est produit quotidiennement. Lorsque Way'in refuse de fonctionner comme récemment, cela devient vite kafkaïen…

- ***Ces poubelles spécifiques se remplissant régulièrement, nous vous demandons de mettre en place un ramassage périodique conforme au taux de productions de ces déchets dans ces locaux.***

Réponse *: Ces poubelles sont vidées uniquement sur demande Way'in.*

5-3 Parking P2, réflexion en cours, mais à court terme ?

« *Une réflexion est en cours et sera présentée le 15 juin en CHS-CT* » nous a-t-il été répondu le mois dernier, dont acte. Mais…ce qui a été présenté ne va répondre rapidement à la problématique. De plus en plus, on voit des véhicules garés dans les allées, sur l'herbe, et des collègues nous affirment être ressortis pour trouver à se garer à l'extérieur. Nous allons encore embaucher, ce qui en soi est une bonne nouvelle, nous ne sommes pas seuls sur le site, donc si rien n'est fait, la situation ne peut qu'empirer

- ***Qu'est-il prévu pour améliorer la situation dans les semaines voire les mois qui viennent ?***

Réponse *: Nous allons rediffuser une communication « une place = une voiture » parce que l'on se rend compte que certains salariés prennent 2 places pour se garer.*
L'étude de l'extension du parking est en cours.

6 - SOCIAL

6-1 Rapport QualifEOL…et maintenant ?

Ce rapport concernant des « **contrôles des débits aérauliques des locaux à pollution spécifique »** contrôles effectués en novembre 2016, rapport rédigé début décembre de la même année, a révélé des non-conformités par rapport au Code du travail. A ce jour aucune nouvelle d'action corrective, il ne faudrait pas mettre en péril le prochain audit de surveillance de notre certification ISO14001/OHSAS18001…

- ***Nous vous demandons de nous communiquer le plan d'action mis en place pour remédier à ces non-conformités et éviter qu'elles se reproduisent !***

Réponse *: Le plan d'actions pour les salles à pollution spécifique est mis en œuvre par Vinci et nous en assurons un suivi.*
Nous travaillons également sur la liste des salles borgnes afin d'établir un plan d'actions pour les salles le nécessitant.
Ces éléments seront présentés au CHSCT du mois de septembre.

6-2 Qualité de vie au travail et conditions de restauration

Le RIE du bâtiment H est très bruyant, beaucoup de salariés s'en plaignent. On nous avait annoncé qu'une étude acoustique devait y être effectuée : relevé de niveau sonore, de pression acoustique, etc.

- ***Quels en sont les résultats ?***

Réponse *: Le rapport acoustique a bien été réalisé. Il indique que les niveaux sonores mesurés pendant la période 12h30-13h30 se situent entre 58 et 72 DB(A) selon les endroits. Le rapport précise également que dans les restaurants considérés comme bruyants, il est habituel de mesurer des niveaux sonores de l'ordre de 75 DB(A). A ce jour, aucun système actif de réduction de bruit ne peut être mis en place compte tenu de la disposition de la salle.*

6-3 Prévention canicule pour les gardiens ?

Des mesures ont été mises en place dans le cadre de la prévention canicule pour les salariés TOSA. Des salariés se sont émus de la situation des gardiens qui sont en poste aux différents accès du site y compris BURO+, et ce dans une chaleur étouffante

- ***Quelles sont les mesures mises en place pour ces personnels dont TOSA est le donneur d'ordre?***

Réponse *: Des bouteilles d'eau fraiche ont été approvisionnées par le Service Sécurité TOSA auprès de Score et ont été distribuées aux gardiens en continu tous les jours de canicule.*

Concernant le gardien sur Buro+2 il est présent de 9H à 17H et organise ses rondes et la surveillance telle que définie dans les consignes de gardiennage.

Un ventilateur a été approvisionné par les services généraux de TOSA et mis en place à la guérite du bâtiment A.

- ***Si cela n'a pas été le cas, nous vous demandons d'exiger de la société prestataire de prévoir un plan d'action pour le cas fortement probable où ces conditions climatiques se reproduiraient***

Réponse *: Nous remontons le problème aux sociétés prestataires*

6-4 Nouvel accord GROUPE : déploiement à géométrie variable ?

Le déploiement des mesures de l'accord groupe que la CFDT n'a d'ailleurs pas signé a commencé, sous un de ses aspects le plus négatif qui est déjà déployé avec l'instauration dès le 1 juillet du forfait 214 jours pour 6 mois rétroactif au premier janvier. Par contre sur d'autres mesures favorables au salariés, silence radio

- ***A quelle date seront déployées les mesures favorables à la QVT des salariés comme :***
  - ***La mesure favorisant le passage à temps partiel avec la prise en charge par Thales du total du différentiel des cotisations sociales pour maintenir à 100% l'acquisition des droits sociaux***
  - ***La mise en place de la prorogation assurant le maintien de la rémunération en cas d'arrêt de travail***

Réponse *: Une communication sera diffusée par le Groupe d'ici quelques semaines.*

La mise en place de la subrogation nécessite un travail important au niveau des outils (implication des services SIRH, paie et finance). Ils sont en cours de développement

7 - SUIVI DES ACCORDS

7-1 Données « Temps de travail »

Afin de pouvoir suivre les données sur le temps de travail réel des salariés, nous vous demandons :

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- ***Temps de travail > à 10H : Nombre d'alertes par e-mail en moyenne par semaine et par mois (réception d'un e-mail si au moins un jour de présence est > à 10H***
- ***Nombre de personne 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 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 14h00***
    - ***après 16h00***

Réponse *:*

Pour le personnel ex TOSA en mai 2017 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur mai 2017 : ***6.91***
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2017 : ***14.54***
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : ***414.52***
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin mai : ***579.27***
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h mai : ***122.00***
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels) mai : ***32.75***
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h mai: ***8***
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h mai : ***15***

Pour le personnel ex MIE mai 2017 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : ***2.75***
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : ***14***
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : ***0***
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : ***0***

QUESTIONS SUPPer

8 - DEMENAGEMENT

Nous sommes confrontés, suite aux nouveaux arrivants et nouvelles organisations, à des déménagements très réguliers dans le même service. Si cela permet d'être plus productif, pourquoi pas, mais de forts doutes subsistent :
Pour améliorer les performances techniques, il est de bon aloi de mettre les zones tertiaires près des zones techniques. Pour certains cas, cela est loin d'être le cas. La zone tertiaire se retrouve au deuxième étage et les zones techniques sont au RDC mais dans des bâtiments différents.

- Nous demandons que soit organisée une réunion avec les personnes concernées afin de réduire les nuisances dues aux éloignements. Un chiffrage des déplacements serait utile.

Réponse *: Les équipes sont regroupées au maximum sur les plateaux tertiaires. Les zones techniques sont concentrées en RDC ou RDJ.*

Nous vous demandons de remonter les difficultés, voire solutions, aux services généraux.

Si certains ne prennent pas soin du mobilier mis à disposition, d'autres en prennent soin.
Pour gagner du temps, le mobilier du personnel reste sur place, quelquefois le mobilier laissé sur place n'est pas forcément en bon état.

- Nous demandons que le mobilier puisse suivre le personnel à sa demande.

Réponse *: Il n'est pas prévu de déménager le mobilier vu l'ampleur des mouvements réalisés chaque année. Dans le cas de demande spécifique de salariés d'un service, il faut regrouper les demandes via l'assistante du service et envoyer un mail aux services généraux (via la boite mail : sgx.tosa@thalesgroup.com.*

Il est en plus constaté que les armoires et autres mobiliers, bien que disposant de fermetures ne ferment plus.

Nous rappelons que toute personne travaillant sur le site doit être pourvue d'un meuble fermant à clef pour ces affaires.

- Nous demandons que cela soit aussi respecté pour les nouveaux embauchés en CDI et autre.

Réponse *: Lors des déménagements un rappel est fait aux salariés amenés à bouger afin de laisser les clés sur le mobilier.*

S'il y a des problèmes, une demande groupée (via l'assistante du service) peut être envoyée aux services généraux pour commander une nouvelle clé (mail : sgx.tosa@thalesgroup.com).

L'an dernier, nous avons rééquipé de nombreux caissons et armoires de clé (environ 200).

9 - DEMENAGEMENT (suite)

- Compte tenu des nombreux déménagements et/ou jeux de taquins nous souhaitons savoir à quelle vitesse l'annuaire est ou sera mis à jour ?

Réponse *: Un rappel de la procédure sera fait dans la lettre d'actualité TOSA.*

10 - SANITAIRES DEGRADES AU SOUS-SOL

Il apparait une grande disparité dans le traitement des sanitaires sur le site. En effet, au sous-sol, des sanitaires ne sont pas opérationnels depuis des mois, le carrelage se décolle, il manque du savon et de l'essuie main tandis que dans les étages, ces derniers sont en très bon état, propres et avec les consommables d'hygiènes nécessaires.
Ces locaux sont utilisés par une bonne partie par des ouvriers qui passent par la réception. Ils sont aussi utilisés par le personnel travaillant à cet étage.

- Nous demandons la réalisation de travaux au plus vite car des réflexions ont lieu quand les personnes utilisent d'autres toilettes

Le délabrement de ce local oblige les personnes à aller utiliser d'autres sanitaires dans les étages. Malheureusement, il est arrivé, de recevoir des réflexions comme quoi, il n'était pas puis dans les effectifs utilisateurs et cela désorganiser, l'approvisionnement des consommables

- Nous demandons que ce local en sous-sol, soit mieux approvisionner en consommable. Il arrive très régulièrement qu'il n'y ait plus de serviette bien avant midi, et que les distributeurs de savons soient vides

Réponse *: Nous vous remercions pour vos remarques. Nous vous rappelons qu'une demande d'intervention doit faire l'objet d'un Way'in, ce qui nous permet de tracer les besoins exprimés et les actions mises en place. Vous pouvez également mettre en copie les services généraux (mail : sgx.tosa@thalesgroup.com).*

11 - DOUCHES SALES

On constate que les douches sont sales sur le site.

- Quelle est la fréquence de nettoyage des douches ?

Réponse *: la fréquence de nettoyage des sanitaires et douches est la suivante:*

SANITAIRES ET DOUCHES - VESTIAIRES STANDARD	
Dépoussiérage des chemins de la tuyauterie basse	1 /mois
Dépoussiérage des plinthes, radiateurs et huisseries	1 /mois
Lessivage et brossage des sols en carrelage et thermoplastie	1 /3 mois
Nettoyage des carrelages mureaux < 2m de haut	1 /mois
Vidage poubelles	5/semaine
Nettoyage appareils sanitaires, lavabos…	5/semaine
Essuyage humide appareils distributeurs de consommables	5/semaine
Essuyage humide poignées de portes, interrupteurs	5/semaine
Astiquage des miroirs et robinetterie	5/semaine
Balayage humide et enlèvement des traces sur sol des ensembles des sols durs	5/semaine
Réapprovisionnement des consommables	5/semaine
Détartrage appareils sanitaires, lavabos, douches	1/semaine
Nettoyage des carrelages mureaux > 2m de haut	1 /6 mois

12 - FRAIS DE DEPLACEMENTS

Pour la France, entre la note de 2016 et celle de 2017 sur le sujet, la notion des frais des déplacements sur Paris Ile de France ou Grandes Villes et ceux des Régions a disparu.
La section modulation a aussi disparu. Cette section donnait droit à une majoration de 10% pour les séjours inférieurs à 1 mois.
Les remboursements ne couvrent pas les frais engagés lors des dernières missions de certains salariés. Cela est inadmissible.

- Comment doit-on désormais calculer les frais de déplacements ?

Ce manque de considération des personnels qui se déplacent, risque à court terme, de les démotiver

Réponse : *Le Groupe a fait paraître, le 4 mai 2017, la note annuelle de mise à jour des modalités et barèmes de remboursement de frais.*

Compte tenu des positions récurrentes de l'administration (URSSAF) concernant les dispositifs précédemment en vigueur pour les remboursements de frais occasionnés lors des missions en France, la note a généralisé le principe du remboursement aux frais réels engagés dans le cadre de la mission.

Cette note a vocation à être appliquée à l'ensemble du Groupe Thales, plusieurs sociétés du Groupe appliquaient déjà le principe des remboursement aux frais réels.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette note, applicable sur le principe en 2017, nous avons considéré que les dispositions s'appliquent aux missions organisées à partir du 15 juin, pour éviter toute application rétroactive.

L'ensemble des remarques ou revendications portées par votre instance sont transmises au niveau Groupe.

13 - DISTRIBUTION D'EAU : BOUTEILLE OFFERTE MANQUE DE COMMUNICATION

Nous sommes en période de canicule. Nous avons pu constater qu'à la sortie de cantine au bâtiment H, il y avait une distribution d'une petite bouteille d'eau.

- Pourquoi le personnel n'a pas été informé de cette distribution ?

Réponse *: Une communication a été diffusée sur ce sujet par le service communication de TOSA à l'ensemble des salariés le mardi 20 juin à 9h*

- Pour ceux qui déjeunent au snack ou prennent la vente à emporter, rien n'a été prévu, pourquoi ?

Réponse *: Cette bouteille d'eau était disponible pour tous avec un point de distribution.*

- Qui est à l'origine de cet oubli de communication ?

Réponse *: La communication a bien été réalisée (voir réponse au- dessus)*

Pour ceux qui ont mangé à Buro +, et qui ont pris l'air, ces derniers n'ont pas eu le droit à cette distribution

- Que compte faire la direction pour pallier à cet oubli chronique d'information ?

Réponse *: Cette bouteille d'eau était disponible pour tous avec un point de distribution.*

14 - PLAN CANICULE

En cette période de canicule, la direction a mis en place la possibilité de venir travailler plus tôt pour profiter de la fraîcheur matinale à partir du 21 juin.
Malheureusement, si les PNG permettaient le passage à partir de 6H30, pour toutes les zones en accès limité, ce ne fut pas le cas, et bon nombre de salariés ont dû attendre les horaires normaux pour accéder à leurs postes de travail.

- Nous soulignons la bonne initiative de la direction malgré tout et demandons le nombre de personnes étant venus avant les horaires normaux.

Réponse *: Effectivement, la mise en place s'est faite rapidement pour réagir vite au besoin et la 1ère journée toutes les zones n'ont pas pu être ouvertes (une manipulation manuelle est nécessaire pour cette opération et elle prend du temps). Le lendemain toutes les zones étaient accessibles.*

144 salariés ont bénéficié de l'entrée (6h30 et 7h20) le mercredi 21 juin
174 salariés le jeudi 22 juin.
182 salariés le vendredi 23 juin

15 - CREATION D'UN NOUVEAU PARKING

- Où en est l'avancement de ce projet ? La situation devient de plus en plus critique surtout le mardi 27 juin.

Réponse *: L'étude de l'extension du parking est en cours.*

16 - TRANSFERT DU MAGASIN

- Où en est l'avancement de ce projet ?

Réponse *: Le transfert du stock magasin a débuté fin mai et va se poursuivre jusqu'à fin octobre 2017.*

Nous constatons un retard de traitement au magasin des tâches suite au déménagement.
Les pochettes ne sont plus distribuées en 5 jours mais 15 jours voire plus.
Il a été fait appel à du personnel en renfort pour traiter les pochettes parmi le personnel salarié de Tosa.

- Pourquoi ne pas avoir recours à du personnel intérimaire ?

Réponse *: Un préparateur de commandes est arrivé lundi. Il reste 2 postes de Gestionnaire ordonnanceur de stock à pourvoir, postes ouverts depuis plusieurs semaines pour faire face à la charge actuelle. Ces postes visent notamment à gérer la phase transitoire pour accompagner le déménagement du stock. Cependant nous rencontrons des difficultés à trouver les profils correspondants à nos besoins, c'est pourquoi nous avons sollicité ponctuellement les lignes de production.*

17 - EGALITE PROFESSIONNELLE

- Quand les salarié(e)s faisant partie des bénéficiaires des 0,1% de la masse salariale seront-ils prévenus ?

Réponse *: Tous les salariés concernés ont été reçus par leur RRH.*

18 - NAO 20107 : AUGMENTATION MOYENNE PAR CATEGORIE (SUITE)

Traditionnellement, l'ensemble des budgets qui composent la politique salariale est détaillé dans les flashs info de la Direction : (ex : budget global, pourcentage d'augmentation générale et talon, pourcentage d'augmentation individuelle, budgets spécifiques consacrés aux promotions, à l'égalité professionnelle, aux moins de 30 ans et les primes).
Or, cette année, aucune mention n'a été faite dans les flashs info de la Direction des 30 janvier et 23 février sur un quelconque budget pour les promotions (en général entre 0.2 et 0.3% de la masse salariale).

Thales Optronique S.A.S
Flash Ressources Humaines

THALES

Négociations Annuelles Obligatoires

Le 30 janvier 2017

Notre dernière réunion NAO s'est tenue ce jour.
Nous avons formulé les propositions d'augmentations salariales pour l'année 2017 :

Budget global de 2,3 %

Pour les salariés Mensuels :

- 1 % d'Augmentation Générale avec un talon à 32 euros,
- 1,2 % d'Augmentation Individuelle,
- 0,1 % de budget égalité F/H.

A cela s'ajoute :

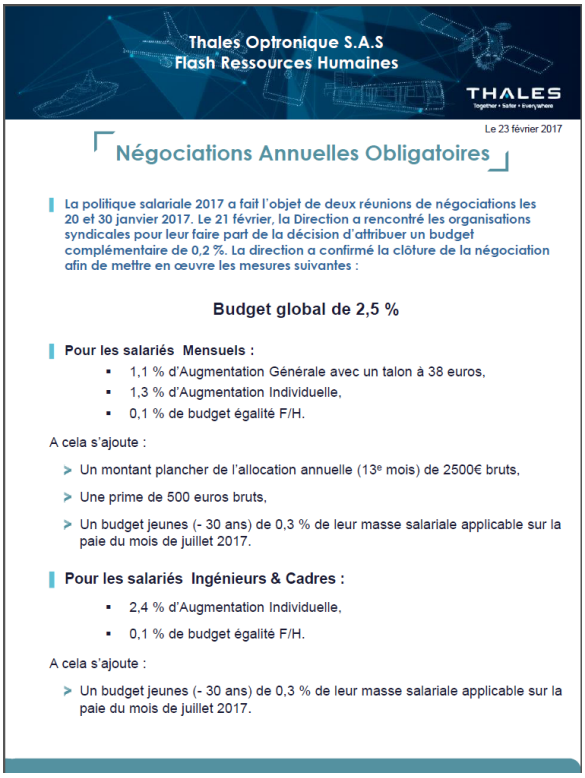
- Un montant plancher de l'allocation annuelle (13e mois) de 2500€ bruts,
- Une prime de 500 euros bruts,
- Un budget jeunes (- 30 ans) de 0,3 % de leur masse salariale applicable sur la paie du mois de juillet 2017.

Pour les salariés Ingénieurs & Cadres :

- 2,2 % d'Augmentation Individuelle,
- 0,1 % de budget égalité F/H.

A cela s'ajoute :

- Un budget jeunes (- 30 ans) de 0,3 % de leur masse salariale applicable sur la paie du mois de juillet 2017.



Thales Optronique S.A.S
Flash Ressources Humaines

THALES

Le 23 février 2017

Négociations Annuelles Obligatoires

La politique salariale 2017 a fait l'objet de deux réunions de négociations les 20 et 30 janvier 2017. Le 21 février, la Direction a rencontré les organisations syndicales pour leur faire part de la décision d'attribuer un budget complémentaire de 0,2 %. La direction a confirmé la clôture de la négociation afin de mettre en œuvre les mesures suivantes :

Budget global de 2,5 %

Pour les salariés Mensuels :

- 1,1 % d'Augmentation Générale avec un talon à 38 euros,
- 1,3 % d'Augmentation Individuelle,
- 0,1 % de budget égalité F/H.

A cela s'ajoute :

- Un montant plancher de l'allocation annuelle (13e mois) de 2500€ bruts,
- Une prime de 500 euros bruts,
- Un budget jeunes (- 30 ans) de 0,3 % de leur masse salariale applicable sur la paie du mois de juillet 2017.

Pour les salariés Ingénieurs & Cadres :

- 2,4 % d'Augmentation Individuelle,
- 0,1 % de budget égalité F/H.

A cela s'ajoute :

- Un budget jeunes (- 30 ans) de 0,3 % de leur masse salariale applicable sur la paie du mois de juillet 2017.

Pourtant, dans sa réponse à la question DP n°12 d'avril 2017 la Direction révèle que *« le budget d'augmentation individuelle a également servi à l'accompagnement des promotions »*.

- Nous demandons la raison pour laquelle cette information n'est apparue dans aucun flash info NAO en 2017 alors que les salariés étaient en droit de la connaître.

Réponse *: Dans le cadre des NOA 2017 nous n'avons pas isolé un budget promotion, qui comme toutes les années, fait partie du Budget d'Augmentation Individuelle*

- Nous demandons quel est le pourcentage finalement prélevé sur le budget d'augmentation individuelle pour les promotions.

Réponse *: Il est d'environ 0,2%*

- Nous demandons si le budget des augmentations individuelles a servi à financer d'autres choses et si oui lesquelles.

Réponse *: Non*

Dans sa réponse à la question DP n°12 d'avril 2017 sur le fait que tout salarié disposant d'un mandat syndical doit toucher une augmentation AG+AI au moins égale à la moyenne de sa catégorie (cf. accord Groupe sur l'exercice du droit syndical), la Direction considère sans en apporter la moindre démonstration que *« Les dispositions de l'accord Groupe droit syndical ont bien été respectées»*.

Afin de permettre aux Organisations Syndicales de vérifier ce point précis pour chaque élu DP, CE, CHSCT, Représentant Syndical et Délégué Syndical,

- nous demandons à la Direction de préciser pour chaque catégorie de salarié quelle est l'augmentation moyenne AG+AI.

Cette information permettra également à tous les salariés de TOSA de situer leurs augmentations 2017 par rapport à leur catégorie, comme ils pouvaient le faire tous les ans jusqu'ici.

Réponse *: Cette disposition ne concerne que les élus ayant un temps de délégation égal ou supérieur à 50%.*

Les élus concernés peuvent prendre contact avec Anne-Carole Rabinovsky.

.

QUESTIONS CFE-CGC

19 - REMUNERATION VARIABLE

Dans la Brochure_Remuneration_Variable_France_LR8__10 mise à disposition des personnes soumises à ce régime, il est indiqué page 7 :

"L'éligibilité au plan est communiquée par le management et les Ressources humaines. Les salariés concernés doivent remplir les critères suivants :

- *avoir fixé des objectifs avec leur manager au début de l'année suite à un entretien annuel d'activité à la fin de l'année précédente;*
- *être salarié au 30 septembre de l'année du plan;*
- *être présent aux effectifs au 31 décembre de l'année du plan."*

➢ **La CFE-CGC, et l'ensemble des salariés, aimeraient savoir comment cette phrase est interprétée par la Direction dans le cas d'un salarié partant à la retraite au cours du 2ème semestre.**

Réponse *: Le salarié partant à la retraite est éligible au plan au prorata de son temps de présence dans l'année.*

20 - REAMENAGEMENT DANS TOSA

Le 2ème étage du bâtiment E va être fermé suite au déménagement de l'équipe intégrée IRST. Dans ce cadre, 7 salles de réunion fortement utilisées ont été intégrées à la zone sécurisée.

➢ **Leur réservation et leur accès seront-ils toujours garantis au reste de l'entreprise ?**

Réponse *: Effectivement le 2ème étage sera fermé pour la création d'une zone CD. Les 7 salles sont réservées au personnel travaillant dans la zone. Nous verrons à l'usage si des aménagements sont possibles.*

21 - FIN DE SEMAINE QVT EN BEAUTE !

Grand jeu de chaises musicales, obligation de tout déménager en cartons, 170 postes commutent dans le WE, incertitudes de retrouver à son nouveau poste les moyens de travailler correctement (Armoires qui ferment... ou pas, caissons à roulettes... dans quel état ?…) On voit bien que l'axe humain n'est pas le plus privilégié et tout le monde s'interroge sur la présence d'un véritable pilote aux commandes de ce grand chambardement ! Heureusement que tout TOSA, (plus de 1400 personnes non concernées par ce déménagement) a été mis au courant :0))

➢ **Était-il vraiment indispensable de réaliser cette opération dans la précipitation et sans véritable préparation ? (car la CFE-CGC n'ose pas imaginer que cela ait été réellement préparé... surtout pendant la semaine de la Qualité de Vie au Travail...)**

Réponse *: Les services généraux ont mené des réunions de préparation avec les services concernés. Ce déménagement a été un véritable succès dans un temps record.*

22 - SECURITE ET DEMENAGEMENT

L'exercice d'évacuation du 23 juin 2017 a révélé que parmi les personnes déménagées qui ont récemment changé de place, personne n'avait été informé de ce qu'il devait faire ! Les équipes se sont formées "comme avant" mais sans savoir où était le point de rassemblement… Par exemple les personnels anciennement au Bât A sont allées au... parking Direction ! On se serait attendu à une anticipation et à des consignes claires diffusées dans les équipes avant le déménagement. Ceci souligne, s'il le fallait encore, le manque de préparation des déménagements et ce, malgré les mises en garde constantes des membres du CHS-CT depuis des années à ce sujet. Un déménagement se prépare y compris et surtout dans ses aspects "sécurité" des personnes !

- **La Direction prendra-t-elle enfin un jour la mesure du danger qu'elle fait courir à son personnel en ne prévoyant pas ce volet "sécurité" pourtant primordial dans un déménagement ?**

Réponse *: L'exercice a eu lieu juste après les déménagements. Le nécessaire sera fait prochainement*

23 - LOCAL CAFE DU PRC

Des promesses, toujours des promesses !

- **Où en est-on dans la réalisation de celle-ci qui date maintenant de 6 mois et renouvelée il y a 2 mois ?**

Réponse *: Un groupe de travail a été constitué et des propositions sont déjà en cours d'étude pour une livraison dès que possible.*

24 - DIVERS

QUESTIONS CGT

25 - SUBROGATION

La subrogation, décrite dans « l'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi » chapitre I article 1-2, doit être mise en place au 1 juillet 2017.

a) *La CGT vous demande si cette subrogation va s'appliquer dans tous les cas d'arrêt maladie ?*
b) *Y-aura-t-il des cas d'exclusions ?*
c) *Comment cela va-t-il se passer pour les salariés ?*

Réponse *: Une communication sera diffusée d'ici quelques semaines pour les salariés concernés*
La mise en place de la subrogation nécessite un travail important au niveau des outils (implication des services SIRH, paie et finance) qui sont en cours de développement.

26 - TELETRAVAIL

Des salariés nous ont signalé qu'ils ne percevaient plus l'allocation mensuelle depuis le mois d'avril 2017 alors qu'ils ont fournis la facture d'abonnement internet.

- *Pouvez-vous rappeler les modalités pour les salariés en télétravail afin de percevoir l'indemnité mensuelle de prise en charge de l'abonnement internet ?*

Réponse *: Il est nécessaire de fournir les justificatifs 2 fois dans l'année et de faire une note de frais*

- *au 1er juillet pour les 6 premiers mois de l'année*
- *au 1er janvier pour les 6 derniers mois de l'année*

La mise à jour du compteur Gestor ne semble pas automatique lors du passage en télétravail pour un salarié mensuel. C'est au salarié d'en informer le service paie.

- *Y-a-t-il une procédure particulière en cas de changement de jour occasionnel ?*

Réponse *: Toutes les modifications faites sur GESTOR sont manuelles, en cas de changement de jour de télétravail le salarié doit informer le service paie (**paie@thalesgroup.com**) et mettre son manager en copie.*

27 - FRAIS DE DEPLACEMENT

La convention Groupe signée en 1989 n'a pas été dénoncée par la direction auprès des instances. Dans une note datée du 3 mai 2017 et diffusée aux salariés le 12 juin, la direction annonce :

- Pour les missions France, suppression du forfait Thales qui était supérieur au forfait URSSAF et passage au frais réel pour tous les salariés

- Suppression de la majoration de 10% pour les missions de moins de 30 jours

- Barèmes étrangers revus, souvent à la baisse et sans explication

- Application le 15 juin de ces mesures, même pour les missions en cours

La direction a répondu avoir été contrainte de changer les règles à cause de l'URSSAF. Ceci est faux car toute entreprise peut donner des indemnités au-dessus des barèmes URSSAF mais elle doit déclarer l'écart en avantage en nature et cotiser sur ce montant.

- *La CGT vous demande que la convention de 1989 soit appliquée loyalement.*

Réponse : *Le Groupe a fait paraître, le 4 mai 2017, la note annuelle de mise à jour des modalités et barèmes de remboursement de frais.*

Compte tenu des positions récurrentes de l'administration (URSSAF) concernant les dispositifs précédemment en vigueur pour les remboursements de frais occasionnés lors des missions en France, la note a généralisé le principe du remboursement aux frais réels engagés dans le cadre de la mission.

Cette note a vocation à être appliquée à l'ensemble du Groupe Thales, plusieurs sociétés du Groupe appliquaient déjà le principe des remboursement aux frais réels.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette note, applicable sur le principe en 2017, nous avons considéré que les dispositions s'appliquent aux missions organisées à partir du 15 juin, pour éviter toute application rétroactive.

L'ensemble des remarques ou revendications portées par votre instance sont transmises au niveau Groupe.

PROCHAINE REUNION : MARDI 18 JUILLET 2017