

# THALES



**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
MARDI 26 SEPTEMBRE 2017**

## QUESTIONS SUPPER

### 1. PLAN CANICULES :

Un dysfonctionnement du calcul au niveau du temps de travail calculé pour les mensuels avait eu lieu avec les changements d'horaires possibles (arrivée plus tôt en raison de la canicule)

- Combien de compteurs de mensuels ont été corrigés ?

**Réponse :** 119 Salariés (y compris les intérimaires) ont bénéficié de la validation de l'heure d'arrivée avant 7h25.

### 2. DE PLUS EN PLUS DE SANITAIRES INDISPONIBLES :

De nombreux sanitaires (couloir HALL H, bâtiment C, etc.) sont inaccessibles : travaux, dégradations, inondations.

- Quelles actions ont été prises auprès de Vinci ?
- Quel est le planning des travaux : bâtiments, délais ?

**Réponse :** Les sanitaires des communs du hall H font l'objet d'un projet d'aménagement. Les plans seront présentés lors du prochain CHSCT.

En termes de travaux sanitaires TOSA :

En cours : travaux sur les sanitaires du J01

Prévision : travaux dans les sanitaires du E01 centre avec l'ajout d'un sanitaire femme

Prévision de travaux dans les sanitaires EMZ Nord et Sud en 2018

Tous ces projets font l'objet d'information et de présentation au CHSCT.

### 3. SECURITE DU PERSONNEL VIS-A-VIS DES MENACES EXTERIEURES :

L'accès au site par l'entrée principale rue d'ALEMBERT présente une faille majeure en ce qui concerne l'accès piétons.

Nous vous laissons imaginer les conséquences, si un ou des individus malveillants entraient avec des armes ou des engins explosifs dans l'un des restaurants d'entreprise, car pour le moment, ni rien ni personne ne les en empêche !

Il n'y a en général qu'un seul gardien affecté aussi bien au contrôle des véhicules et des piétons. Dans ces conditions, il lui est impossible de contrôler sérieusement la validité des badges par un vague coup d'œil à plusieurs mètres de distance.

- Nous demandons l'ajout d'un portique à tambour pour cet accès piétons rue d'Alembert
- Nous demandons aussi le retour d'un gardien (cela fait des semaines qu'il n'y en a plus) pour l'accès au restaurant Buro+.

**Réponse :**

Une étude est en cours pour faire évoluer l'accès de la guérite H afin de fluidifier les différents flux. Bien évidemment, les aspects sécurité seront pris en compte durant ce projet.

#### **4. HORAIRES DECALES :**

Si notre demande de maintenir les anciens horaires décalés en y ajoutant des nouveaux accords complémentaires a été refusée, le nouvel accord a été signé pour une application au 1<sup>er</sup> août 2017

Malheureusement, il a été constaté que certaines personnes ont effectué des horaires décalés sous l'ancien accord après la date de mise en application

- Pourquoi obtenir à tout prix un nouvel accord et le signer pour finalement appliquer l'ancien accord qui ne doit plus être utilisé ?
- La direction peut-elle expliquer son mode de fonctionnement ?

**Réponse :** L'accord s'applique à compter du 1er août, une période de transition a été nécessaire pour la mise en place des nouvelles fonctionnalités de l'outil Gestor.

#### **5. AVANCEMENT AMENAGEMENT BATIMENT P : ESPACE CAFE**

- Où en est l'avancement de cet espace qui devait être opérationnel en même temps que les horaires décalés ?

L'espace café au Bâtiment E a été réalisé avant

- Pourquoi ?

**Réponse :** L'espace café du PRC fait l'objet d'un projet commun de réimplantation de la zone tertiaire du PRC avec la participation d'un Space Planer FORMA. Les résultats seront présentés en CHSCT.

L'Espace café du bâtiment E faisait partie du projet du bâtiment S et a donc été réalisé en amont.

#### **6. REMBOURSEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT :**

Suite au mail reçu le 13 septembre, nous avons bien noté la nouvelle édition des remboursements des frais de déplacements en métropole et hors métropole-indemnités kilométriques

- Pourquoi la direction met-elle en place des nouvelles directives et fait marche arrière ensuite ?

Concernant les indemnités journalières **hors métropole**, le système de modulation de 110% **les 30 premiers jours de mission a été remis en place.**

Il est important de noter que sur une même destination, le salarié ne pourra prétendre à une nouvelle majoration de 10% les 30 premiers jours, qu'après un délai de 12 mois par rapport à la fin de la première mission.

- D'où sort cette mesure ?
- Pensez-vous que les salariés vont être satisfaits de cette mesure ?

**Réponse :** Cela relève des dispositions de la nouvelle note du groupe.

## 7. CELLULE BANC

La forte charge de travail demande du nouveau personnel, bancs et locaux. Si la solution des horaires décalés réduit les besoins bancs et locaux, nous ne pouvons que constater, que la fourniture des nouveaux bancs nécessaires et le maintien en conditions opérationnelles ne sont pas optimaux. Beaucoup de bancs ne sont pas livrés en opérationnel, ni avec la documentation correcte.

- L'utilisation de prestataires et sous-traitants garantie-t-elle la pérennité dans le temps ?
- Comment faire pour maintenir les jalons de sorties quand tous les besoins (personnels, locaux et bancs) des besoins ne sont pas disponibles et en état ?

**Réponse :** Ce sujet ne relève pas de la compétence des DP mais du CE.

## 8. SERVICE SOB

Nous constatons que dans le service SOB il y a 40 salariés dont 2 apprentis et 27 prestataires.

Nous nous inquiétons car il y énormément de retard dans le traitement des évolutions et les prestataires n'ont pas les mêmes droits dans Palma que les embauchés.

Ils ne peuvent donc pas aider à résorber ce retard, sans compter qu'il est difficile de les former vu la charge de travail.

Il y a une vraie problématique sur le retard et la charge de travail qui augmente.

De plus, le plateau Nexeya est basé en N01 avec des personnes qui ont un responsable Nexeya et ne sont pas physiquement avec les équipes.

Les prestataires des autres sociétés sont eux dans les locaux du bâtiment S avec les salariés du service.

- Quelles sont les solutions envisagées pour absorber le retard et pour faciliter une meilleure communication ?

**Réponse :** Ce sujet ne relève pas de la compétence des DP mais du CE.

## 9. SMDR :

Nous avons des remontées sur d'énormes pressions sur SMDR (conflits relationnels entre salariés, changements de responsables, stress énorme avec travail fourni le week-end et la nuit)

Le premier exemplaire doit sortir pour la fin de l'année, ce qui est apparemment irréalisable. Les enjeux du drone pour le marché futur sont énormes mais il en va de la santé des salariés.

Nous tenons à alerter la direction sur un **VERITABLE DANGER** de burn-out.

Certains salariés sont au bord du gouffre. Personnel, qui jusque-là, avait toujours fait face.

- Nous demandons à la direction de présenter son plan d'actions mises en place pour améliorer le relationnel et diminuer le stress et les pressions sur les salariés travaillant sur ce projet.

Nous avons un savoir-faire sur ces domaines, Il serait dommage de tout perdre suite à une mauvaise gestion des ressources humaines.

Ce genre de situation tend à se propager car les engagements pris sur les délais de livraison ne tiennent pas compte des ressources disponibles. La satisfaction du client est une bonne chose à condition de ne pas lui vendre du rêve.

**Réponse :** Conscients des enjeux sur le projet, les managers, les RRH et le service médical sont sensibilisés et veillent à maintenir l'équilibre sur cette affaire. Les salariés ne doivent pas hésiter à faire remonter leurs difficultés.

## **10. TRAVAIL SUR PLUSIEURS AFFAIRES**

Nous constatons que certains salariés doivent partager leur temps de travail sur plusieurs affaires parfois jusqu'à trois sujets différents. Si sur le papier, la somme des temps partagés est égale à 100%, sur le terrain, la charge par sujets est généralement supérieure aux prévisions.

Ces salariés sont souvent très investis dans leur travail et ils sont souvent dépassés par la charge de travail. Il est plus difficile de s'occuper de trois projets que d'un seul car cela fait appel à des intervenants différents et à une plus grande complexité dans la gestion des priorités. Un coprocesseur arrive très bien à gérer les multiples affaires et garde sa charge à 100%. Un personnel n'a pas de garde-fou.

Nous tenons là encore à alerter la direction sur un véritable danger de burn –out.

- Nous demandons à la direction de demander aux responsables de services de revoir les charges de travail compte tenu de la montée en croissance des activités et de prévoir l'embauche de personnes supplémentaires.

**Réponse :** Les salariés concernés ne doivent pas hésiter à en parler avec leur hiérarchique et leur RRH. Plus généralement, nous sommes vigilants au sujet de la charge dans l'entreprise. Ces sujets sont abordés en CHSCT, instance compétente à ce titre.

## **11. LISTE DES DEMENAGEMENTS PREVUS :**

Nous constatons que les déménagements sont de plus en plus nombreux et effectués dans des délais très courts, sans réelles anticipations ni visite du CHSCT dans les délais impartis. Cela entraîne des retards et une réorganisation. Mais quand on redéménage pour revenir au point d'origine, la perte de temps est d'autant plus importante et aurait pu être évitée.

- Quelle est la liste des déménagements prévus par trimestre ?
- Les salariés intéressés sont-ils prévenus en amont ?
- Si oui, combien de temps avant sont-ils prévenus?

**Réponse :** Les déménagements sont abordés en CHSCT et en CE et sont pilotés par les services généraux en coordination avec les services concernés.

Les personnes sont averties du déménagement par leur responsable. Les déménagements unitaires sont généralement initialisés deux semaines avant. Suite à la planification, les salariés reçoivent une notification via l'outil et un mail de confirmation la semaine précédente.

Les déménagements liés à un projet de réaménagement (déménagements multiples) font l'objet de réunions de préparation entre SGX, les responsables de service, DSI et VINCI.

Suite à la planification, les personnes reçoivent une notification via l'outil et un mail de confirmation.

## **12. DEMENAGEMENT DU MAGASIN :**

Le déménagement du magasin est en cours et sera bientôt terminé.

- Qu'en est-il du reclassement du personnel ?

**Réponse :** Le transfert de stock chez Daher n'occasionne pas de reclassement de personnel Thales, aucun poste Thales n'est impacté.

Pour les intérimaires ayant le rôle de préparateur repris par Daher, nous irons jusqu'à la fin de leur contrat actuel sans renouvellement.

### **13. CHARGE DE TRAVAIL AU CABLAGE :**

L'activité augmente et le personnel diminue (départs en retraite en cours).

- Est- ce que des embauches vont avoir lieu ?
- Est- ce que le travail va être externalisé ?

**Réponse :** L'effectif de l'activité câblage n'a pas baissé et la charge est prise en compte. De décembre 2015 à ce jour, le service a connu 2 départs en retraite et 4 embauches. De plus, un poste était ouvert, il est pourvu et une nouvelle recrue arrivera le mois prochain. Il n'y a pas de projet d'externalisation de cette activité.

### **14. DIVERS**

## QUESTIONS CFTC

### **15. CFTC QUESTION 1 : PROBLEME BUS :**

Depuis quelques semaines, les chauffeurs de la ligne de bus 15 ne s'arrêtent plus sur demande au carrefour Magenta (St-Cloud). Il semblerait que cette consigne vienne de la société Hourtoule (groupe Lacroix) et qu'elle ne soit pas appliquée par tous les chauffeurs.

La direction peut-elle intervenir auprès de la société Hourtoule afin de clarifier cette situation.

**Réponse de la CASQY :** L'arrêt Général Leclerc situé au carrefour Magenta n'est pas déclaré au STIF : la pratique de s'arrêter sur demande à cet arrêt est complètement en dehors du cadre légal, et la responsabilité d'Hourtoule serait donc fortement engagée en cas de soucis. Hourtoule a donc demandé à ses conducteurs de ne pas le desservir pour le moment, mais nous travaillons ensemble à formaliser cet arrêt auprès du STIF. Le STIF n'y voit pas d'inconvénient, il devrait être de nouveau possible de s'arrêter à cet arrêt d'ici quelques semaines.

### **16. CFTC QUESTION 2 : PROBLEME BUS :**

La société Hourtoule (groupe Lacroix) a profité des horaires d'été pour supprimer définitivement sans prévenir les utilisateurs le seul car qui partait de Boulogne/pont de Saint-Cloud le matin (7h25).

La direction peut-elle intervenir auprès de la société Hourtoule pour remettre ce car qui concerne une quarantaine de voyageurs.

**Réponse de la CASQY :** La course de 7h25 départ Boulogne circulait avec des réserves de capacité (une vingtaine de places vides) alors que d'autres courses partant de Saint-Cloud étaient surchargées au point de refuser des passagers : environ une soixantaine ne pouvaient pas monter dans le bus. Cette suppression, ainsi que la mise en œuvre de moyens supplémentaires ont considérablement amélioré l'offre (ajout d'un départ de St-Cloud à 6h50, un autre à 7h35, et les courses circulent désormais toutes les heures entre 9h et 15h). Par ailleurs, tous les arrêts sont par ailleurs desservis dans le même sens dans le secteur Pissaloup-Clé-St-Pierre-Gâtines, ce qui rend la ligne bien plus lisible. La trentaine de passagers concernés peut se rabattre en bus ou à pied à l'arrêt rue Dailly (St-Cloud), ce qui constitue un désagrément avec un allongement de temps de parcours de 10 minutes. Toutefois, ces désagréments sont largement surpassés par les avantages dont bénéficient la soixantaine de passagers laissés pour compte chaque jour, ainsi que les usagers des courses rajoutées.

### **17. CFTC QUESTION 3 : PROBLEME BUS :**

La société Hourtoule (groupe Lacroix) a modifié les horaires des cars le vendredi midi. Avant il y avait 3 cars en 50', maintenant, il y en a 3 en 2 heures, dont le 1<sup>er</sup> incompatible des horaires TOSA/TSA.

La direction peut-elle intervenir auprès de la société Hourtoule pour revenir aux anciens horaires.

**Réponse de la CASQY :** Un des intérêts de la nouvelle grille, qui est valable tous les jours du lundi au vendredi (les horaires du vendredi ne sont pas différenciés), est de proposer une offre très lisible avec un départ par heure. Compte-tenu des enchaînements, décaler un horaire entraîne un décalage de toute la grille : il est donc vraisemblable que la demande entraîne une modification des horaires

jusqu'au soir. Toutefois, la question peut être étudiée en fonction de l'horaire de sortie des salariés de Thales et du nombre de personnes concernées : nous avons besoin de plus de précisions concernant cette demande.

### **18. CFTC QUESTION 4 : RIE :**

Il est constaté par plusieurs salariés une différence de traitement des utilisateurs des 2 RIE situés à Buro + et bât H.

La qualité, la quantité et le choix est bien supérieur au RIE du Bât H.

La propreté des couverts, des verres (opaque et sale) et des plateaux laisse à désirer.

Quelques salariés de TOSA ont décidé de ne plus fréquenter le RIE de Buro +

La direction peut-elle intervenir auprès du gestionnaire des RIE afin d'améliorer les prestations qui se dégradent.

**Réponse :** En effet, il existe une différence car nous sommes sur deux restaurants où la fréquentation est totalement différente : BURO+ réalise une moyenne de 590 couverts jours et NUNGESSER 1950 couverts jours.

Concernant la propreté, SODEXO va faire intervenir au plus vite l'entreprise qui s'occupe des produits lessiviels afin de contrôler le bon fonctionnement des différents postes de lavage.

### **19. CFTC QUESTION 5 : INDISCIPLINE DES SALARIES :**

Plusieurs salariés ont remarqués que les panneaux apposés devant l'infirmerie ne sont absolument pas pris en compte par quelques salariés fumeurs indisciplinés.

Il semblerait que les rappels par mail de la direction ne produisent aucun effet.

Que compte faire la direction afin de faire respecter enfin cette interdiction de fumer devant l'infirmerie ?

**Réponse :** De nombreuses communications ont été faites pour le sujet. Nous allons rappeler une dernière fois les règles et veillerons à ce qu'elles soient respectées.

### **20. CFTC QUESTION 6 : DEPLACEMENTS EN FRANCE**

Depuis le mois de mai et la note de la DRH du 12 mai, la CFTC intervient au niveau de TOSA (questions DP), du siège (DRH Groupe) et de TR6 devant la décision sans concertation prise par le Groupe de supprimer le forfait « France ». La CFTC a obtenu au niveau du Groupe, une nouvelle note au 24 juillet, au niveau de TR6 une prime de compensation, que compte faire la Direction de TOSA pour ses salariés en déplacement qui sont actuellement lésés ?

**Réponse :** Le sujet a été remonté au siège pour traitement.

### **21. CFTC QUESTION 7 : DEPLACEMENTS EN FRANCE**

La Direction pourrait-elle fournir aux salariés une note explicative précisant les différents plafonds retenus dans Marco Polo, dans le cas de remboursement aux frais réels ?

En effet, des salariés s'aperçoivent en rédigeant leurs notes de frais que des plafonds ont été mis dans ce logiciel et que des messages indiquent que le montant entré (et justifié par facture) est refusé.



**Réponse :** Effectivement il y a des plafonds pour les hôtels. Ils sont définis par ville. Si la ville n'est pas indiquée alors le montant plafond sera celui défini pour la France à savoir 110 € maximum (nuitée et petit déjeuner). (cf écrans ci-dessous).

L'outil Marco Polo est paramétré avec ces montants plafonds.

Les hôtels doivent être réservés via l'outil Traveledoo dans Marco Polo. HCORPO proposera toujours des hôtels qui respectent la politique Voyages Groupe.

Toutefois, si le montant de l'hôtel réservé dépasse le plafond (valable pour la France et l'étranger), il y a une alerte dans la saisie de la note de frais (triangle jaune). Ce n'est pas bloquant pour la validation de la note de frais.

Par ailleurs, chaque année le Groupe Thales négocie des tarifs avec certains hôtels.

Sur le site TOSA/DRH, vous trouverez, toutes les informations relatives aux déplacements professionnels.

<https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/voyages-et-deplacements-accueil>

The screenshot shows a breadcrumb trail: Accueil > Entités juridiques > Thales Optronique SAS > Ressources humaines > Déplacements professionnels. A red arrow points to the 'Déplacements professionnels' link. Below the breadcrumb is a sidebar titled 'RESSOURCES HUMAINES' with a menu where 'Déplacements professionnels' is highlighted. The main content area is titled 'Déplacements professionnels' and lists several links under the heading 'Déplacements :'. A red arrow points to the first link: 'Voyages et déplacements - Politique voyages Groupe'.

The screenshot shows the 'PORTAIL DES UTILISATEURS DU SYSTÈME D'INFORMATION' with a navigation bar containing 'Informations Générales', 'Système d'Information', 'Catalogue de Services', and 'Référentiels SI'. The main section is titled 'VOYAGES ET DÉPLACEMENTS - ACCUEIL' and features a grid of 16 icons representing different services: Thales Travel team, Politique Voyages, Outils, Air, Hôtel, Location de voiture, Train, Taxis / VTC Navette, Pays à risque, Ordre de mission, Moyens de paiement, Visa, Séminaires, and Risques et Assurances. A red arrow points to the 'Hôtel' icon.



## DOCUMENTS À TÉLÉCHARGER

List Hotels to use Risk countries (Updated AUGUST 2017)

Liste des hôtels négociés Thales (02/2017)

Thales Merignac Bordeaux

Thales La Défense

Thales Meudon - Velizy

Thales Travel Policy - Max City Cap per City 2017 (Updated MAY 2017) ←

Thales Hotel Advisor

Couverture Hôtel carte Amex

## FAQ

FAQ Thales Hôtel

### Appendix 6

Hotels : Maximum spend per City ( Room + VAT + Breakfast)

WARNING: ONLY ONE DESTINATION PER LINE

COUNTRY	CITY	CITY CAP 2017 VAT & Breakfast Included	Currency
FRANCE	* BAR. A. PARIS, RP LILLE LYON MARSEILLE (ET LEURS BANLIEUES)	0	EUR
FRANCE	* BAR. B. PROVINCE (ET URBANISATION +1M. HABITANTS)	0	EUR
FRANCE	AEROPORT CDG 1 S	155	EUR
FRANCE	AEROPORTS CDG	155	EUR
FRANCE	AGGL. CERGY-P.	155	EUR
FRANCE	AGGL. ST QUENTIN	155	EUR
FRANCE	AGX EN PROVENCE	155	EUR
FRANCE	AGX EN PROVENCE TOV	155	EUR
FRANCE	AGX EN PROVENCE CENTRE	155	EUR
FRANCE	AGX EN PROVENCE DT	155	EUR
FRANCE	ANDRESY	155	EUR
FRANCE	ANTONY	155	EUR
FRANCE	ARCUEIL CACHAN	155	EUR
FRANCE	ARGENTEUIL	155	EUR
FRANCE	ASNIERES	155	EUR
FRANCE	ASNIERES DT	155	EUR
FRANCE	AUSER	155	EUR
FRANCE	AUSERGENVILLE ELISABETHVILLE	155	EUR

↑

Si la ville n'apparaît pas dans l'onglet French city cap, le montant maximum plafonné sera celui de la France (c'est-à-dire 110 € - 1<sup>er</sup> onglet Country cap)

Il est important de passer par HCORPO pour réserver l'hôtel. Si vous souhaitez réserver un hôtel spécifique qui n'apparaît pas dans l'outil, vous pouvez contacter HCORPO par téléphone.

### Contacts utiles chez HCORPO

#### Avant votre voyage

Pour toute question relative à une recherche d'hôtel, une modification ou annulation :

Tél : +33 1 77 68 17 37  
E-mail : [info.thales@hcorpo.com](mailto:info.thales@hcorpo.com)

Du Lundi au Vendredi de 9h à 18h30

#### Après votre voyage

1- Pour toute requête à adresser à notre service après-vente :

E-mail : [sav@hcorpo.com](mailto:sav@hcorpo.com)

Du Lundi au Vendredi de 9h à 18h30

2- Pour toute demande liée à une facture :

E-mail : [compta.client@hcorpo.com](mailto:compta.client@hcorpo.com)

Du Lundi au Vendredi de 9h à 18h30

#### Pendant votre voyage ou en dernière minute

Pour toute urgence ou besoin d'assistance

Tél : +33 1 77 68 17 47  
E-mail : [cancel.thales@hcorpo.com](mailto:cancel.thales@hcorpo.com)

Disponible 24h/24, 7 jours/7

Pour rappel, il y a dans l'intranet une [FAQ hôtel](#) où tout est détaillé.

Concernant les repas, il n'y a pas de montant plafonné, dans la limite du raisonnable, si l'on a un justificatif. Attention à bien compléter les lignes dédiées :

N°	Date	Type de frais	Montant en devise
003	22/09/2017	RSI RESTAURANT FRAN...	25.00 €
004	21/09/2017	FOR FORFAIT REPAS FR...	18.40 €

avec justificatif, le montant peut être supérieur ou inférieur au forfait repas sans justificatif

sans justificatif

## 22. CFTC QUESTION 8 : DEPLACEMENTS A L'ETRANGER

Les personnes s'étant déplacées à l'étranger (Italie, ...) et ayant établi leurs notes de frais entre les dates d'application des 2 notes de frais de remboursement (issues de la DRH) ont eu leurs indemnités forfaitaires appliqués à 180 au lieu de 231 €.

Nous demandons à la direction de réajuster les notes de frais pour les personnes ayant établi ces notes entre les 2 notes de la direction.

**Réponse :** Les noms doivent nous être communiqués afin de regarder la situation de chacun.

## QUESTIONS CGT

### 23. PUPITRE POUR INFORMATION SYNDICALE



Un pupitre situé à l'entrée de TSA, coté Hall H est à la disposition des organisations syndicales.

Chez TOSA nous n'avons pas de présentoir de ce type. Pourtant cela permettrait d'y déposer de l'information syndicale pour les salariés qui n'ont pas de panneaux syndicaux dans leur périmètre. (Algeco par exemple) ou bien qui sont absents lors de la distribution d'un tract.

- *Par souci d'équité pour les entreprises du site, la CGT vous demande la mise en place de ce type de pupitre aux différentes entrées de TOSA ainsi qu'à l'entrée des Algeco.*

**Réponse :** Nous installerons un pupitre au Hall H (au niveau de la conciergerie).  
Concernant Buro+2 il y a déjà des panneaux syndicaux.

### 24. GENERALISATION DE LA SUBROGATION

La CGT a signé l'accord groupe sur « l'évolution croissance-emploi » le 23 février 2017.

L'article 1.2 précise que « dans les 3 mois suivant la signature de cet accord les salariés bénéficieront de la subrogation pour tous types d'arrêt de travail ouvrant droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale».

- *Six mois après la signature de cet accord, qu'en est-il à TOSA ?*
- *La subrogation est-elle appliquée à tous les salariés en situation d'arrêt de travail ?*

**Réponse :** Oui la subrogation est appliquée à tous les salariés en situation d'arrêt de travail depuis le 26 juillet 2017.

### 25. A QUAND DU BIO DANS NOS ASSIETTES

La qualité de vie au travail passe aussi par une bonne restauration.

Depuis trois ans la CGT vous interpelle afin d'obtenir du bio au restaurant d'entreprise. A ce jour nos demandes sont restées sans réponse.

- *La CGT vous demande à nouveau quand aurons-nous des aliments bio au RIE ?*

**Réponse :** Cette demande sera transmise à la commission RIE.

## **26. COMPLEMENTAIRE MALADIE HUMANIS**

- *Pouvez-vous rappeler dans quelles conditions les enfants majeurs des salariés peuvent bénéficier de la complémentaire maladie ?*
- *Jusqu'à quel âge peuvent-ils être assurés par Humanis ?*

**Réponse :** Les conditions sont clairement expliquées dans la NOTICE SANTE 2017, le document est disponible dans l'intranet du Groupe et celui de la [DRH de TOSA](#).

*(TOSA/DRH/prévoyance, retraite : toutes les informations concernant Humanis sont disponibles).*

## **27.ARRET MALADIE**

- a) Combien de salariés ont été en arrêt maladie suite à un épuisement professionnel (burn out) en 2016 à TOSA ?*
- b) Combien de salariés ont été en arrêt maladie suite à un épuisement professionnel (burn out) au premier semestre 2017 à TOSA ?*
- c) Parmi ces arrêts combien ont été déclarés en accident de travail ?*
- d) Ces déclarations d'accidents de travail ont-elles été qualifiées comme telles par la CPAM ?*
- e) Sinon combien ont été qualifiées en accident de travail ?*

**Réponse :** Ces sujets relèvent du CHSCT et sont traités dans cette instance.

## QUESTIONS CFE-CGC

### 28. ASTREINTES

Dans la présentation des astreintes faites en juillet dernier par la Direction, on note la phrase suivante :

*"Pour les salariés en forfait jours, sur l'exercice d'une année, le cumul de plusieurs interventions représentant 100% d'une journée complète s'imputera sur le forfait jours. À noter que le décompte sera fait à la demi-journée : ainsi, l'administration-paie créditera les compteurs dès que 50% d'une journée complète sera déclarée. La récupération se fera sous forme de journée complète."*

Or, aucun accord qu'il soit "Groupe" ou "TOSA" ne définit ce qu'est une demi-journée. Cette notion ayant même fait débat officiellement à 2 reprises (en 2006 lors de l'instauration du forfait jours dans l'accord ADER et lors de la négociation de fin 2012 de l'accord actuellement en vigueur) et maintes et maintes fois depuis à l'occasion de discussion plus ou moins formelles (par ex. en DP) à propos des 6 demies journées cadres de l'ancien accord ADER toujours d'actualité pour plusieurs centaines de salariés de TOSA.

- **En conséquence, la CFE-CGC demande que dès la première intervention, les salariés d'astreinte en forfait jours soient crédités d'une journée complète,**
- **De quel "compteur" s'agit-il pour un salarié en forfait jours ?**

**Réponse :** La mise en place des astreintes a été réalisée et a fait l'objet d'une information/consultation en CE. Les conditions associées ont également été présentées.

Le compteur « récupération » dans e-hr together/e-admin/mes absences est créé au bout de 4 heures de récupération.

### 29. CAMPAGNE « ALLONS AU-DELA DES STEREOTYPES ! »

Une campagne "Allons au-delà des stéréotypes !" "sévit" régulièrement sur l'Intranet depuis le début de l'été. Elle est assortie d'autocollants apposés dans les toilettes. Or, si quantité de stéréotypes sont abordés, avec plus ou moins d'humour, nous constatons qu'aucune figuration du "syndicaliste type" n'apparaît. Pourtant, s'il existe un stéréotype dévalorisant chez THALES, c'est bien celui-ci !

- **Pourquoi celui-ci n'apparaît-il pas dans ceux qui sont présentés ?**
- **Est-ce délibéré ?**
- **La Direction considère-t-elle que les syndicalistes ne sont pas une "espèce" à défendre ?**

**Réponse :** Il s'agit d'une campagne groupe.

### 30. CE

Nous avons appris que, pour pouvoir agrandir le parking P2, le local "bricolage" allait déménager mais...

- **Où va-t-il être réimplanté ?**

**Réponse :** Ce projet fait l'objet d'une étude avec la Direction Immobilière du Groupe et la colocation. Pas de décision à ce stade.

### **31. ENTRETIEN DES INSTALLATIONS**

Depuis quelques temps, le Personnel constate du laisser-aller dans l'entretien des installations du site :

- PNG en panne pendant plusieurs jours (qui plus est sur des trajets d'évacuation critiques),
  - Toilettes hors service depuis plusieurs mois,
  - Way-In clôturés unilatéralement sans que les travaux aient été effectués,
  - Etc...
- 
- **La CFE-CGC demande à la Direction d'agir rapidement auprès du sous-traitant VINCI pour remédier à cet état de fait,**
  - **Quelles sont les causes racines de ces dysfonctionnements ?**
  - **Quels sont les actions correctives que VINCI met en place pour y remédier ?**

**Réponse :** Un plan d'actions a été élaboré suite à une réunion du contrat COPERNIC en avril 2017, un certain nombre de sujets font l'objet d'un plan d'actions et d'un suivi bimensuel entre SGX et Vinci. Un audit a été réalisé pour identifier et remédier aux dysfonctionnements VINCI, à ce jour deux recrutements ont été effectués chez eux.

### **32. DIVERS**

---

**PROCHAINE REUNION : JEUDI 26 OCTOBRE 2017**