



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

TSA Elancourt, le 17 juin 2014

SUPPer est adhérent à



www.SUPPer.org

REUNIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Florilèges des réponses de la Direction à vos questions au 1^{er} trimestre 2014, et commentaires de SUPPer

(L'intégralité des questions/réponses posées en réunions des Délégués du Personnel est disponible sur le site http://intranet.peopleonline4.corp.thales/peopleonline4/ressources_humaines_tsa/pub/dp_cr_reunion.cfm#page=1).

INDICATEURS DE TEMPS DE TRAVAIL (question posée tous les mois depuis décembre 2013)

- Nombre moyen de sorties des forfaits jours au-delà de l'horaire de fermeture du centre sur les sites de CN et Euclide : - du lundi au jeudi (fermeture à 18h30) ? - le vendredi (fermeture à 14h) ?
- Nombre de personnes ayant remis leurs badges après 20h30 sur les sites de CN et Euclide ?

Réponse :

Janvier :

- 146 par jour, du lundi au jeudi, 148 par vendredi.
- 20 sorties après 20h30

Février :

- 143 par jour, du lundi au jeudi, 162 par vendredi.
- 9 sorties après 20h30

Mars :

- 167 par jour, du lundi au jeudi, 167 par vendredi.
- 12 sorties après 20h30

Commentaire :

Même si le nombre de salariés sortant après l'heure de fermeture diminue d'année en année, il s'avère que la proportion de salariés qui le font reste pratiquement la même, donc la diminution n'est due qu'à la baisse globale des effectifs dans le centre et les mesures mises en place par la direction pour éradiquer ce phénomène se révèlent inefficaces ... Ce n'est, bien sûr, pas par hasard : il y a des domaines dans lesquels la direction sait se montrer plus autoritaire ...

MISSION A TGS ET BSO :

Des salariés en mission pendant 6 mois à TGS se sont vus annoncer que leur part variable (BSO) serait à 50 % TSA et 50 % TGS.

Les élus SUPPer demandent à la direction quelles sont les règles d'attribution du BSO, intéressement et participation, pour les salariés en mission dans une autre entité de Thales.

Réponse :

C'est le contrat de travail qui prévaut. Le salarié en mission ou détaché a un BSO calculé sur la société d'appartenance. Après pour l'évaluation, il est normal de demander l'avis de la personne référente de la société d'accueil.

Commentaire :

Comme quoi il valait mieux poser la question pour que les choses soient claires, sinon ces salariés risquaient de recevoir un BSO calculé à leur désavantage !

SYNERGIE ENTRE OUTILS INFORMATIQUES

Les salariés évoluant dans l'entreprise constatent avec surprise qu'il n'y a aucune synergie entre les différents domaines d'applications (par exemple radar ou guerre électronique) quant à l'emploi d'outils informatiques (par exemple Doors).

Réponse :

Cette question va être remontée aux managers concernés.

Commentaire :

C'est sûr, les « managers concernés » ont déjà fort à faire à gérer leur service ! Ils ne vont pas en plus passer du temps à rendre plus efficaces les synergies avec les services voisins, travaillant dans des domaines connexes !!...

EAA - DEROULEMENT

Comme vous nous l'avez précisé précédemment, les managers n'ont pas reçu de consignes concernant les EAA. Cependant certains managers ont appliqué les consignes qu'ils avaient eues les années précédentes, entre autres :

- **respecter une certaine répartition statistique des niveaux de maîtrise des postes,**
- **attribuer le niveau le moins élevé des trois en synthèse**

Réponse :

Il n'y a pas de consigne de distribution des niveaux de maîtrise de poste. Les managers peuvent recevoir le support des RRH afin d'assurer la cohérence de la tenue des entretiens.

Commentaire :

La fameuse gaussienne, que les managers avaient l'habitude d'appliquer aux évaluations de leurs collaborateurs, a la vie dure et réapparaît sans cesse, telle le serpent de mer ... Même si la direction affirme ne pas avoir donné de consignes, certains ont continué à l'appliquer, car quand on chasse le naturel, il revient au galop ... Dommage, car elle entraîne nécessairement des frustrations chez ceux qui sont victimes de ce rééquilibrage artificiel de la courbe !

EAA - TRANSPARENCE

Dans e-Together, les salariés n'ont toujours pas la visibilité sur les niveaux d'évaluation de chacune des dimensions clés. Vouloir que les salariés valident leur EAA sans avoir cette totale visibilité revient à leur demander de signer un chèque en blanc, ceci d'autant plus que certains managers n'ont pas validé le formulaire à l'issue de l'entretien.

Réponse :

Cette demande d'évolution a été remontée en Central l'année passée mais il n'est pas envisagé pour le moment de modifier l'outil e-Together. Notre réponse donnée en mars 2013 reste valable.

Commentaire :

Pendant l'entretien d'évaluation, le manager a accès à des informations qu'il ne diffuse pas à la personne qu'il reçoit : « positionnement par rapport au marché », évaluation issue des « People Reviews », ... donc le salarié a l'impression de subir un jugement sur lequel il ne peut guère intervenir. Si vous n'êtes pas d'accord avec le résultat de l'entretien, il est possible de ne pas le signer, ou au moins d'ajouter un commentaire avant de signer. Sinon, l'entretien n'est pas opposable devant l'Inspection du Travail.

OPEN-SPACE / BRUIT

Les conditions de travail dans les open-space sont parfois incompatibles avec un travail de réflexion demandant un minimum de silence : conversations téléphoniques, réunions

Les délégués SUPPer demandent à la direction :

- *de repenser l'organisation des open-space en terme de cohabitation entre les différents métiers,*
- *d'aménager des salles de réunion supplémentaires.*

Réponse :

Le sujet est porté par le CHSCT, des réponses ont été apportées dans cette instance ainsi qu'en DP.

Commentaire :

Autrement dit : Circulez, y a rien à voir ! La direction a exposé sa vision unilatérale des choses en CHS/CT et il n'est pas question de revenir sur ce qui a été décidé. Les salariés concernés ne vont quand même pas exprimer des souhaits sur la façon d'améliorer leurs conditions de travail ! C'est le monde à l'envers !!

CINQUIEME SEMAINE DE CP

Les délégués SUPPer demandent à la direction de leur préciser les modalités de prise de la cinquième semaine de congé payé : peut-on la prendre à la journée ou est-on obligé de prendre les 5 jours accolés ?

Réponse :

Les 5 jours de la cinquième semaine de CP peuvent être pris séparément mais non accolés aux 4 semaines de congé estival 2014.

Commentaire :

Les salariés peuvent donc disposer de leur 5^{ème} semaine comme s'il s'agissait de jours de congés classiques. Il est vrai que la question méritait d'être posée car cette 5^{ème} semaine n'aurait pas été facile à poser, autrement (4 semaines de CP bloquées en été, utilisation de jours de RTT collectifs à Noël, ...).

COMPTEUR "CONGES DIVERS"

Le fait de regrouper dans un même compteur "congés divers" des "congés payés" et des "congés autres" a pour inconvénient que les salariés ne peuvent plus placer selon leur choix les "congés payés" ou les "congés autres".

Réponse :

Il n'est pas prévu de distinguer dans le compte divers, les congés légaux et les congés autres. Quelle que soit la nature de ces congés, ils sont à liquider d'ici au 31 décembre 2014.

Les salariés n'ont jamais pu choisir entre «congés légaux» et « congés autres » car ils n'ont toujours disposé que d'un seul motif d'absence, à savoir « absence congés payés ».

Commentaire :

Oui, c'est vrai, mais la nuance est importante car seuls les jours de CP légaux donnent droit à un jour supplémentaire lorsqu'ils sont posés autour d'un samedi férié. Et la situation va se présenter pour le samedi 1^{er} novembre (Toussaint) ... Que va-t-il se passer avec les congés divers ??

JOURS DE CONGES NON MODIFIABLES

La note de service (et la communication des managers vers les salariés) précise qu'il sera impossible de modifier la date des jours de congés ou des jours RTT avec e-HR Admin une fois ceux-ci posés. Cette règle très contraignante ne peut pas être appliquée à l'ensemble des salariés (arrêt maladie, contraintes familiales,).

Réponse :

[...] Dans l'hypothèse où il conviendrait de modifier la date convenue après le 31 mai, cette opération sera toujours possible et directement effectuée par TGS après validation du manager qui, quel que soit le dispositif utilisé, est toujours amené au final à valider les CP et RTT. Les situations seront examinées avec attention et diligence.

Commentaire :

Donc pas de problème : même posés et validés, ces jours *non modifiables* pourront toujours être modifiés !!

SURCOUT BUDGET VACANCES

La direction ayant décidé d'imposer 4 semaines de congés payés entre le 17 juillet et le 29 août, nombre de salariés vont donc voir leur budget vacances augmenter d'une manière non négligeable (billets d'avion, location, hôtel,).

➤ La direction prendra elle en charge les frais supplémentaires occasionnés par la prise de congé à une période que le salarié n'aurait pas choisie de prime abord ?

Réponse :

Non, la Direction ne prendra rien en charge.

Commentaire :

Au moins c'est clair, la direction n'a pas l'intention d'assumer les conséquences de sa prescription forcée des vacances en août.

Pourtant d'autres solutions beaucoup moins contraignantes auraient été possibles, qui auraient permis, si la direction n'avait pas été si bornée, de faire passer la pilule de façon plus agréable auprès des salariés.

RETRO-ACTIVITE ACCORD DETACHEMENT

L'accord de Détachement a été signé le 18 novembre 2013. [...] Lors de la négociation la direction avait admis que cette prime s'appliquait rétroactivement à tous les détachements ou aux avenants signés depuis le 01/04/2013. [...]

➤ Les élus SUPPer demandent à la direction de leur confirmer cette règle de rétroactivité.

Réponse :

Nous confirmons la rétroactivité de l'attribution de la prime de détachement à compter du 1^{er} avril 2013.

Commentaire :

Oui, malgré la signature de l'accord en novembre, cette prime s'applique à tous les détachements **commencés** après le 1^{er} avril 2013. Il y a eu des frustrés : les salariés dont le détachement était déjà en cours au 1^{er} avril !... Mais il fallait bien fixer une date de démarrage de l'accord.

INDEMNITE POUR TRAJET DOMICILE-TRAVAIL A VELO

Le ministre des transports a annoncé des mesures pour encourager les déplacements à vélo notamment pour les trajets domicile – travail. Parmi elles, une expérimentation, lancée avec diverses entreprises volontaires, consistant à rembourser les frais kilométriques de leurs salariés venant à vélo à leur travail.

➤ Les élus SUPPer demandent à la direction si elle compte participer à cette expérimentation et, le cas échéant, comment elle sera mise en application.

Réponse :

La direction ne compte pas participer à cette expérimentation.

Commentaire :

De nombreuses entreprises, poussées par cette annonce gouvernementale à vocation environnementale, ont décidé d'encourager leurs salariés à venir au travail en vélo et de rembourser les frais kilométriques occasionnés, et cette tendance ne cesse de croître. Comme par hasard, la direction de TSA traîne les pieds... malgré son intérêt affiché pour l'environnement.

Bientôt, il y a fort à parier qu'elle sera parmi les seules entreprises à ne pas le faire, et la direction sera bien obligée de ... rétro pédaler !!

BILAN DE LA POLITIQUE SALARIALE 2014**Réponse :**

Mensuels pour le site d'Elancourt :

- Moyenne des augmentations individuelles : 1,40 %
- Nombre de salariés ayant eu une AI : 179
- Nombre de promotions : 13
- Nombre de passages cadres : 0
- Nombre de salariés sans AI depuis 2012-2013-2014 : 2

Ingénieurs et cadres pour le site d'Elancourt :

- Moyenne des AI : 2,54 %
- Nombre de salariés ayant eu une AI : 851
- Nombre de salariés ayant eu une rémunération variable : 932
- % moyen de rémunération variable (individuelle + économique) :
 - LR8 : Moyenne : 116,08 %
 - LR9 : Moyenne : 118,09 %
 - LR10 : Moyenne : 119,95 %
- Nombre de promotions : 26
- Nombre de salariés sans AI depuis 2012-2013-2014 : 2

Commentaire :

Malgré les excellents résultats de TSA en 2013, la direction a décidé de mettre en berne sa politique salariale. Elle ne reconnaît pas les efforts accomplis par ses salariés et agite le spectre des baisses de charges qui pourraient perdurer et avoir à terme de graves conséquences pour l'emploi ... Il faut rappeler qu'aucune organisation syndicale n'avait signé l'accord de NAO cette année, et que celle-ci s'était terminée par un constat de désaccord ...

Une question aux délégués du personnel SUPPer ?

N'hésitez pas à les contacter → Hélène MOLINA (3 81 93 60), Jean-Louis MARTIN (3 81 62 66), Thierry BONZOM (3 81 92 55), Sylvie MOISY (3 81 94 73), Francis JANIN (3 81 97 28), Sylvain MORLET (3 81 68 95), Pascal CHERQUI (3 81 98 02) Délégué : Jean GIBANEL (3 81 44 40)

**Accès de SUPPer sur l'IntraNet THALES**

Depuis plusieurs années, SUPPer revendique l'accès à l'IntraNet THALES au même titre que les autres syndicats, au moins sur les sites où SUPPer est représentatif. A chaque élection, Thales s'engage à mettre à la disposition de toutes organisations syndicales candidates, les mêmes moyens. Et pourtant, cet accès IntraNet nous a toujours été refusé. Sur TSA, nous avons sollicité l'avis de l'Inspection du travail qui avait imposé à notre direction l'ouverture d'une négociation sur ce sujet : là, ce sont les autres syndicats qui s'y sont opposé !

SUPPer a donc engagé un procès aux sociétés du Groupe THALES et aux fédérations syndicales. Le tribunal de Grande Instance de Paris vient de rendre son jugement, le 10 juin 2014. **Le TGI de Paris donne raison à SUPPer contre toutes les sociétés du groupe Thalès et tous les syndicats** dits "représentatifs" au niveau du groupe :

- il ordonne à la société THALES SA de donner accès à l'intranet groupe au syndicat SUPPer
- il condamne la société Thales à verser au syndicat SUPPer la somme de 4000€ (préjudice)
- il condamne la société Thales aux dépens (frais d'avocats)

SUPPer se réjouit de cette décision et espère que rapidement une page réservée à SUPPer sera ouverte dans l'IntraNet Thales