

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL BORDEAUX

Du 12 février 2019

COLLEGE UNIQUE

TITULAIRES

Karine DUFAU – CFDT
Maxime PERINET – CFDT
Tomy MANSON – CFDT
Anthony PERROCHEAU - CFDT
David BERTRAND – CGT
Nicolas SCEAUX – CGT

SUPPLEANTS

Audrey CAMBIER - CFDT
Benoit VICTOR - CFDT
Elouan PEYROT - CFDT
Olivia CASTANDET - CFDT
Sébastien DEROCHE – CGT

Diffusion : Patrick MORAN
Laurence MOLVOT
Jean-Pierre MOREL
Direction des Ressources Humaines

Directeur Région Sud-Ouest
RRH Région Sud-Ouest
Directeur d'Etablissement Thales Services

Tous secrétariats

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'intranet :

http://intranet.peopleonline3.corp.thales/rh_ts/pub/dp2016.cfm

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'extranet :

https://portal.mythalesgroup.com/emythales/bilans_cr.html

**Pour connaître les coordonnées du Service Paie
ou celui de votre Responsable Ressources Humaines :**

http://intranet.peopleonline3.corp.thales/rh_ts/pub/salaire.cfm?slidid=7&idd=103071&intralang=fr

REUNION

Ont représenté les salariés à cette réunion :

Tomy MANSON	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Olivia CASTANDET	CFDT
Audrey CAMBIER	CFDT
Maxime PERINET	CFDT
Benoit VICTOR	CFDT
Elouan PEYROT	CFDT

Sébastien DEROCHE	CGT
-------------------	-----

Invité : Cyril RAMSEYER

Excusés :

Karine DUFAU	CFDT
--------------	------

David BERTRAND	CGT
Nicolas SCEAUX	CGT

Ont représenté la Direction à cette réunion :

Laurent GUIMON	Responsable Pôle Energie - Services SO
Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines Région Sud-Ouest

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Rappel

Les comptes-rendus de réunion de délégués du personnel doivent être faits par la direction dans les **6 jours** (délai légal) suivant la réunion et mis à disposition dans le registre des délégués du personnel.

Remarque générale

Pour des raisons de lisibilité et de compréhension de vos réponses aux questions d'ordre économique, nous souhaiterions que vous utilisiez le vidéo-projecteur lors de la réunion pour nous présenter en séance les planches que vous mettrez en annexe du compte-rendu.

Diffusion des comptes-rendus

En préambule et de façon à ce que la communication soit la plus efficace possible, nous souhaiterions que les comptes-rendus soient envoyés par la direction à l'ensemble des salariés du site bordelais en plus des DP et que ces mêmes comptes-rendus soient affichés. C'est déjà le cas sur d'autres sites. Pouvez-vous vous en charger ?

REPONSE : Comme cela se déroule régulièrement, nous veillerons à ce que les réponses de la Direction aux questions des Délégués du Personnel soient affichés et disponibles sur l'intranet.

1/ Quelles sont les données économiques suivantes au 31 janvier ?

REPONSE : Les résultats à fin janvier 2019 ne sont pas encore publiés.

	Réel	Budget
Prises de commandes		
Chiffre d'affaires		
Résultat d'exploitation		

*Chiffres exprimés en K€.

2/ Quels sont les objectifs économiques pour 2019 ?

REPONSE : Les informations sont renseignées directement dans le tableau

	Budget
Prises de commandes	97,5
Chiffre d'affaires	105,5
Résultat d'exploitation	5,9

*Chiffres exprimés en K€.

3/ Quelles sont les principales RAO actuellement suivies ?

Etat (en cours, remise, perdue, gagnée), dates prévues de remise de l'offre, date prévisionnelle de début d'affaire, nombre de salariés concernés par la réalisation ?

REPONSE : Une présentation a été effectuée en séance.

4/ Combien de personnes sont actuellement en stand-by ?

Quelle est la prévision à 4 et 8 semaines ?

REPONSE : Std-by de Décembre 2018 : 2,8 etp RSO =2,3 (48j) CTE=0,1(1,5j) OIC=0,4(6j)

5/ Combien de personnes sont actuellement en stand-by longue durée ? ? (Nous vous rappelons que la limite est de 3 mois.)

REPONSE : Nous n'avons pas les informations pour fin janvier 2019.

6/ Combien de salariés ont imputé en inter-contrat en janvier? Quel a été le nombre total de jours d'inter-contrat sur le mois de janvier ? Nous souhaitons connaître les deux informations qui sont distinctes.

REPONSE : Il n'y a pas de clôture à fin janvier. Par conséquent, nous ne pouvons pas connaître les imputations en inter-contrat pour le mois de janvier 2019.

7/ Effectifs de l'agence au 31 janvier ? Merci de distinguer F/H.

REPONSE : Une présentation a été effectuée en séance.

C.D.I	C.D.D	Sous-traitant	C.Q	Intérim.

8/ Causes des variations d'effectifs au cours du mois précédent ?
(Entrées, sorties, démissions, licenciements économiques et non économiques, fin de CDD, mutations)

REPONSE : Une présentation a été effectuée en séance.

9/ Quelles sont les prévisions d'entrées et sorties pour le mois à venir ?

REPONSE : 4 entrées sont prévues pour les mois à venir (février, avril, mai). En ce qui concerne les sorties, 3 sorties sont prévues dont 1 mutation.

10/ Salariés dépendant de l'agence actuellement en mission courte (entre une semaine et un mois) et longue durée (supérieur à un mois) en France et à l'étranger ? Date de début des missions, durée prévue.

REPONSE : Les missions répertoriées sont les suivantes :

- 10 personnes en mission à Grenoble entre 2 jours et une semaine par mois jusqu'à fin janvier 2019.

- 11/ Salariés ne dépendant pas de l'agence de Bordeaux mais actuellement en mission dans la région bordelaise :
- Nombre de personnes,
 - date de début des missions,
 - durée prévue,
 - lieu des missions,
 - projets sur lesquels elles sont affectées ?

REPONSE : Aucun salarié ne dépendant pas de l'agence de Bordeaux n'est actuellement en mission dans la région Bordelaise.

- 12/ Pourriez-vous nous faire un bilan des affaires qui vont ou qui devraient démarrer en utilisant le tableau suivant ?

REPONSE : Les informations sont indiquées directement dans le tableau.

Affaire	Nombre de personnes requises	Probabilité de démarrage	Date de début envisagé	Technos employées
EDF - MOBIDOC	<5	80%	01/02/2019	Angular, JEE
EDF - MARSU	<5	60%	01/03/2019	Angular, JEE
DASSAULT - Outils de note de chaines	5	80%	01/02/2019	C#
EDF - Simplifix V2	<5	70%	01/04/2019	Angular, JEE

- 13/ Pourriez-vous faire le même exercice en listant tous les projets de l'agence et en chiffrant
- nombre de personnes travaillant sur l'affaire,
 - date de fin,
 - variation des effectifs par affaire

REPONSE : Les informations sont directement indiquées dans le tableau ci-dessous.

Affaire	Volume de prestation	Evolution des ressources	Technos employés
CEA	<5	0	
Dassault	<5	0	C#
EDF DSP	<5	0	JavaEE
EDF DOAAT	<5	0	JEE
EDF marché Digital	<10	- 1 (janvier)	Angular JS/JEE
EDF Marsu	<10	0	React JS/JEE/Kafka
EDF TMA	<30	+2 (Janvier) -1 (janvier)	Composition / Devops/JEE
Orange TMA Editique	<10	0	Sefas/PEA/Kshell
Orange 118 712	<5		JEE
Orange OVC	<5	0	JEE

Orange AMS	<5	0	
Pages Jaunes	<5	0	JEE
Pôle Emploi	<20	0	Clearcase, PIC
AVS	<5	0	
AVS	<5	0	Support
AVS	<5	0	
TOTAL TMA	<20	+1 (février)	GED Meridian, .net, ...
DMS	<5	0	C
DMS	<20	+1 (janvier)	C/C++/Python
DMS	<10	0	C/C++
DMS	<5	-0,5 (janvier)	Big DATA
DMS	<5	0	Data Scientit
AVS	<5	0	Data Engineer - Big Data
AVS	<5	0	Data Engineer - PowerBI
AVS		0	Développeur Cloud AWS
AVS	<5	0	Fonctionnelle KPI
DMS	<5	0	IA
DMS	<5	+4 (fevrier)	Big Data . DevOps, FO, BO

14/ Où en est le recrutement pour le poste de PMO ?

REPONSE : Une proposition a été adressée à la personne pressentie et nous attendons son retour.

15/ Quel est l'état d'avancement des EAAs ? Quelle est la date limite ?

REPONSE : L'outil ehr Together est ouvert jusqu'à fin février 2019. L'avancement des EAA saisis dans l'outil est le suivant :

- LOM 41 %
- LOU 52 %

16/ Pouvez-vous nous faire un état des lieux des NAO, notamment en ce qui concerne l'application de la note de cadrage du groupe ?

REPONSE : Suite à la fin des négociations sur le sujet, le 19 février dernier, la Direction a envoyé un flash RH à l'ensemble des salariés de Thales Services, faisant suite aux autres communications post réunions de négociation, relatant le dernier état de ses propositions.

17/ Quel est le montant du PMSS et combien de personnes ont actuellement un salaire inférieur au PMSS ?

REPONSE : Ce sujet ne relève pas de cette instance.

18/ Combien de personnes ont actuellement un salaire inférieur au minimum conventionnel de leur catégorie ?

REPONSE : Ce sujet ne relève pas de cette instance.

19/ Combien de salariés ont demandé le passage de forfait heures à forfait jours au 1er janvier ?

REPONSE : Ce sujet sera abordé lors du prochain CE.

20/ Combien de personnes ont demandé le passage en forfait 214 jours ? Combien de personnes ont renouvelé leur maintien en forfait à 214 jours ?

REPONSE : Ce sujet ne relève pas de cette instance, et sera traité lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 26 février prochain.

21/ Selon l'accord d'abandon du PMSS à l'embauche pouvez-vous nous rappeler au bout de combien d'années, les salariés doivent avoir rattrapé le niveau de PMSS ?

REPONSE : Dans l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS et à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail du 6 juillet 2015, il n'est nullement mentionné que les salariés doivent rattraper le niveau du PMSS. En revanche, il est indiqué que les ingénieurs et cadres débutants doivent au minimum être embauchés à un salaire qui correspond à la Position I au montant de l'indice 92.

22/ Quel est l'objectif et le résultat de l'enquête (nombre de réponses, statistiques) sur les moyens de transports utilisés par les salariés bordelais pour se rendre à leur travail ?

REPONSE : L'enquête n'est pas encore terminée (demande des réponses pour le 15 février). Les résultats ne sont pas encore consolidés.

L'objectifs et de prendre ces éléments comme données dans le choix du nouveau site concernant l'accessibilité et les parkings par exemple.

23/ Pourriez-vous faire la même enquête sur les moyens de transports que souhaiteraient pouvoir utiliser à l'avenir les salariés bordelais pour venir travailler ?

REPONSE : Ceci n'est pas prévu dans le cadre d'une étude de site.

24/ Quel est l'état d'avancement du projet de déménagement du site de Mérignac, quels sont les critères retenus pour le futur site ?

REPONSE : Même réponse que le mois dernier : Dans Les critères qui pourraient être pris en compte pour déterminer le meilleur choix, il pourrait y avoir : la capacité d'accueil, la conformité de l'infrastructure et l'agencement, le choix du lieu en fonction des adresses de nos salariés, de nos clients, les transports en commun, ...

25/ Quelles actions envisagez-vous pour améliorer l'attractivité de Bordeaux sachant que son taux de 68 % (rapport d'acceptation de propositions d'embauche par rapport au nombre de propositions faites) est le plus bas de tout Thales Services ?

REPONSE : Nous n'avons pas cette information.

Travailler notre attractivité est un sujet que nous menons. Nous allons poursuivre dans ce sens.

Actuellement un chantier national CC fédérés est en cours sur l'attractivité de TS. Un représentant de Bordeaux est impliqué.

Les résultats de ces ateliers seront déclinés localement.

26/ Quelles actions envisagez-vous pour que les salariés de Thalès Services ressentent leur appartenance au groupe THALES ?

REPONSE : Des actions sont en cours autour des thèmes suivants :

- Communications, partage d'informations et moments d'échange
- Travail en amont avec les Chef de Dev pour être plus proches des collaborateurs (nouvelle organisation)

27/ Afin d'être plus éco-responsables, nous vous avons suggéré, il y a quelques mois, de fournir des mug « Thalès » aux salariés et de bannir les gobelets plastiques de la machine à café au profit de gobelets en carton. Où en êtes-vous de votre réflexion sur ces sujets ?

REPONSE : Les Mugs THALES ne sont pas envisagés.

Nous devons revenir vers le fournisseur de café concernant les gobelets en carton.

28/ Peut-on mettre en place un point de collecte de piles, accumulateurs, cartouche d'imprimantes ?

REPONSE : Nous prenons le point pour réflexion.

29/ Que faut-il faire/demander pour que les claviers et les écrans soient régulièrement nettoyés ?

REPONSE : Les claviers, les souris et les écrans ne sont pas compris dans la prestation de nettoyage des bureaux.

C'est à chacun de s'en charger avec des produits fournis par l'agence.

30/ Pourriez-vous nous communiquer les statistiques concernant le télétravail à Bordeaux : nombre de demandes effectuées, acceptées, refusées et les raisons de ces refus ?

REPONSE : Le nouvel accord sur le télétravail chez Thales Services prévoit que les informations régulières sur ce sujet seront transmises au CE, CHSCT et à la Commission de suivi télétravail (puis quand elle sera créée à la Commission Locale QVT).

31/ Quelle est la stratégie de Thales Services Bordeaux en ce qui concerne le développement des activités autour la cybersécurité ?

REPONSE : La stratégie est la même que celle de Thalès Services.

A noté que sur le site de Bordeaux, nous avons 3 consultants CTE en Cybersécurité qui ont un rôle et une couverture nationale mais mènent des actions de développement avec des clients locaux (aéroport de Bordeaux, Port autonome de Bordeaux,...)

32/ Quels sont les moyens (avant-vente, commerciaux, consultants) dont s'est doté le site de Bordeaux pour adresser des clients de plus en plus nombreux et pas forcément locaux autour de la cybersécurité ? Comment pensez-vous développer ces moyens (recrutements, formations internes) et à quelle échéance ?

REPONSE : Les collaborateurs en charge de la relation portent les offres cybersécurité TS. En cas d'opportunités, nous avons les leviers pour avoir le support de différents spécialistes en fonction des sujets. Nous sommes aussi en contact avec les autres entités de Thales portant des sujets cybersécurités.

Concernant le site de Bordeaux, 3 consultants cybersécurité sont maintenant présents. Dont une nouvelle embauche récente.

33/ Afin d'être en conformité avec les directives sécurité du groupe THALES et de Thales Services, pouvez-vous nous indiquer le niveau d'information qui peut transiter de ou vers les différentes messageries à notre disposition (thalesgroup, thales-services, .io, gmail, adresses des clients)

REPONSE : Ce sujet donnera lieu à une information générale de la part de la DSMI (Direction de la Sécurité et des Moyens Informatiques).

34/ Quand les digicodes actuels seront-ils remplacés par des contrôles d'accès par badges ?

REPONSE : Nous sommes actuellement en cours de réflexion concernant notre site. Ce sujet reviendra quand nous aurons des éléments plus tangibles sur ce premier sujet.

Mise en œuvre du télétravail sur le projet Total

Il y a 4 mois, nous abordions le sujet du télétravail sur le projet Total. Nous vous avons relancé il y a deux mois car rien ne semblait avancer.

Ne voyant rien aboutir nous souhaiterions connaître l'état d'avancement de ce sujet.

Pour rappel, plusieurs collaborateurs possèdent déjà un ordinateur portable fourni par le client Total.

Question 1/ A quel stade le processus de mise en œuvre du télétravail sur ce projet est-il bloqué ? Pourrions-nous en connaître les raisons ?

REPONSE : Il est nécessaire d'avoir une approche globale du sujet concernant le télétravail avec le client pour s'assurer de son accord et de la faisabilité d'une mise en œuvre (accord contractuel, réseau, accessibilité, ...), et notamment pour le projet TOTAL.

Par ailleurs, les aspects sécurité nécessitent de s'assurer que le RSSI valide bien chaque demande de télétravail.

Question 2/ En décembre vous nous aviez assurés qu'un délai de traitement de trois mois était plus que suffisant pour voir cette demande aboutir. Pensez-vous que le traitement final de cette demande interviendra d'ici à un mois ?

REPONSE : En ce qui concerne le projet TOTAL, et après avoir vu le sujet avec notre client, nous sommes dans l'obligation de mettre à jour le contrat nous liant avec lui.

Mutations de salariés et impacts sur la rémunération

Des échanges avec des salariés de l'entreprise, mutés de la région parisienne vers la Province, ont subi une baisse substantielle de leur rémunération.

Nous pouvons porter notamment à votre connaissance le cas d'un salarié ingénieur rattaché au site de Vélizy, alors rémunéré 38K€ annuels, ce qui ne nous semble pas être très élevé, s'est vu proposé une baisse de sa rémunération à 33K€ annuels pour se voir accepter sa demande de mutation en Province.

Il semblerait que tous les salariés ne soient pas logés à la même enseigne puisque certains managers n'ont pas subi de baisse de leur rémunération à l'issue de mutations analogues de la région parisienne vers la Province.

Question 3/ Pourriez-vous nous indiquer quels sont les critères appliqués à ces ajustements de rémunération à la baisse de salariés candidats à des mutations sur les régions ?

REPONSE : Nous n'avons pas connaissance des éléments que vous rapportez. Le principe, appliqué en cas de mutation interne au sein du Groupe, est de conserver le même salaire.

Règles de calculs applicables aux indemnités de déplacement kilométriques

Des échanges avec des salariés de Vélizy ont laissé apparaître des différences dans le calcul des indemnités kilométriques.

Ainsi, là où nous réalisons le calcul en se basant sur la différence du nombre de kilomètres parcourus entre les trajets [lieu de résidence -> lieu de mission] / [lieu de résidence -> lieu agence de

rattachement], ces collaborateurs « véliziens » nous ont informés que seule la distance [lieu de résidence -> lieu de mission] était retenue dans leur calcul.

Question 4/ Pourquoi une telle différence observée dans le mode de calcul ?

REPONSE : Les règles appliquées pour les indemnités kilométriques dans le cadre des déplacements professionnels sont calculées à partir du lieu de rattachement administratif.

Synthèse des EDP dans eHR-Together

Certains salariés nous ont remontés leur surprise à la relecture de commentaires figurant dans la synthèse de leur EDP réalisé l'année passée.

Il s'agit de cas de salariés pour lesquels l'entretien n'avait pas pu être préparé dans eHR-Together en raison des problèmes de sécurité impactant les collaborateurs sur site client. Durant cette période les entretiens avaient été préparés de manière manuscrite.

Il semblerait qu'il y ait eu des problèmes de retranscription dans l'outil eHR-Together avec des commentaires provenant de la PeopleReview.

Certains commentaires ont ainsi été portés à la connaissance des salariés concernés et ne semblaient pas être conformes à la synthèse manuscrite que leur avait présentée leur manager.

Cette retranscription n'a apparemment pas été validée par le manager, responsable de l'entretien, dans les cas notifiés.

Nous vous demandons de rectifier ces informations apparaissant sur le dossier eHR-Together des salariés concernés en retranscrivant les synthèses manuscrites qui avaient alors reçu l'aval des salariés et de leur manager.

Question 5/ Pouvez-vous nous dire quand cette action sera-t-elle réalisée ?

REPONSE : Il nous a été remonté en effet une anomalie, pour un salarié, les commentaires qui ont été reportés dans l'EDP ne sont pas les commentaires qui avaient été saisis par le manager.

Nous avons transmis ces éléments à l'administrateur en charge de ehr together afin qu'il nous précise qu'il est possible de modifier ces commentaires.

Régularisation des salaires suite à des changements indiciaires

Certains salariés, ayant vu leur coefficient indiciaire évoluer l'année passée, n'ont pas constaté la répercussion sur le salaire du mois de janvier alors que leurs revenus apparaissaient en dessous du minimum du traitement indiciaire de la grille de la convention métallurgie.

Question 6/ Pouvez-vous nous dire quand cette régularisation sera-t-elle effective ?

REPONSE : Il y a dans votre question deux sujets :

- **Le premier lié à la modification d'indice depuis le 1er janvier 2019.**
- **Le deuxième lié à l'évolution du TGA (minimum garanti de la catégorie) selon le nouveau barème applicable en 2019.**

En ce qui concerne la modification d'indice, une analyse est en cours afin d'extraire les personnes concernées. Ces derniers verront leur salaire de base réactualisé au nouveau minima de la catégorie avant l'exercice de la Politique Salariale.

L'application du nouveau TGA 2019 sera effectuée dans le cadre de la politique salariale.

Désaccord entre salarié et manager suite aux EAA

Nous avons reçu plusieurs salariés se trouvant en désaccord avec le compte rendu qui a été rédigé par leur manager suite à leur EAA.

Question 7/ En prenant en compte qu'il est toujours très délicat pour un salarié de contester un compte rendu d'EAA aux managers de son chef de développement, pouvez-vous nous indiquer les démarches à effectuer lorsqu'un tel désaccord survient (sans mettre le salarié en difficulté)?

REPONSE : Le salarié peut demander un autre RDV avec le chef de développement pour ré aborder le sujet. Il a aussi la possibilité de demander un entretien avec son N+2 et son RRH.

Ressources complémentaires

	CLIENT	PROJET	DATE DEBUT	DATE FIN
CREALIS	EDF COLOMBES	TMA EDITIQUE	22/05/17	31/03/18
CREALIS	EDF DSP	Esearch	07/12/17	31/05/18
MEG Editique	EDF COLOMBES	EDF editique	04/12/17	31/08/18
MEG Editique	EDF COLOMBES	EDF editique	08/01/18	31/08/18
STAR TEC	Pole emploi	AT	13/11/17	30/06/18
STAR TEC	Pole emploi	AT	05/02/18	31/07/18

	CLIENT	PROJET	DATE DEBUT	DATE FIN
CREALIS	DASSAULT	DASSAULT	01/10/18	21/12/18
SYSTEM GIE	TSA	TSIS	26/02/18	28/09/18
STAR TEC	POLE EMPLOI	FORFAIT DE SERVICE	02/04/18	31/08/18
MEG Editique	EDF COLOMBES	EDF editique	01/06/18	31/12/18
ASTEK	DMS	AT	02/05/18	30/06/18
ASTEK	DMS	AT	21/05/18	30/06/18
INTERVENANCE	EDF ESIP	Marché digital	01/06/18	31/08/18
STAR TEC	POLE EMPLOI	AT	11/06/18	30/09/18
SYSTEM GIE	TSA	TSIS	01/06/18	28/09/18



RAO remises / terminées / en cours

RAO en vue

PLANNING DES «REUNIONS DP Bordeaux» 2019

Dates	Salles
Mars	