

**COMPTE RENDU DE LA REUNION
DES DELEGUES DU PERSONNEL
BORDEAUX**

Du 17 mai 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 :

Maxime PERINET	CFDT
Elouan PEYROT	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Tomy MANSON	CFDT

David BERTRAND	CGT
----------------	-----

Excusés:

Audrey CAMBIER	CFDT
Karine DUFAU	CFDT
Benoît VICTOR	CFDT
Olivia CASTANDET	CFDT
Sébastien DEROCHE	CGT
Nicolas SCEAUX	CGT

A assisté à la réunion Carmen DEFLY

Ont représenté la Direction à cette réunion :

Laurent GUIMON	Responsable Pôle Energie - Services SO
Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines Relations Sociales

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**.

Questions d'ordre économique

Question 1 : Quelles sont les données économiques suivantes au 30 avril ?

	Budget	Réal
Prises de commandes	28 930	33 635
Chiffre d'affaires	35 037	35 819
Résultat d'exploitation	2 499	2 394

REPONSE : Les informations sont renseignées dans le tableau ci-dessus.

Question 2 : 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 : Les éléments ont été présentés en séance

Plan de charge

Question 3 : Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat ?

Quelle est la prévision à 4 et 8 semaines ?

REPONSE : Les données ont été présentées en séance.

Question 4 : Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat longue durée ? (Nous vous rappelons que la frontière est de 3 mois.)

REPONSE : Les données ont été présentées en séance.

Question 5 : Combien de salariés ont imputé en inter-contrat en avril ? Quel a été le nombre total de jours d'inter-contrat sur le mois d'avril ? Nous souhaitons connaître les deux informations qui sont distinctes.

REPONSE : Les données ont été présentées en séance.

Question 6 : Nous savons que l'imputation « sauvage » de salariés en intercontrat se pratique toujours sur demande de leur hiérarchie. Cette pratique permet de présenter un bilan économique projet « sain » alors qu'il ne l'est pas car subventionné par un budget externe. Ce fonctionnement est particulièrement préjudiciable sur le long terme pour le salarié et le middle management. Pouvez-vous nous expliquer, de façon transparente et honnête, les raisons de ces imputations ? (aucune information nominative ne vous sera fournie de notre part).

REPONSE : Il n'y a pas actuellement d'imputation « sauvage » de salarié en intercontrat.

N'ayant pas connaissance des éléments qui vous permettent d'avancer ces propos, nous ne pouvons répondre à votre question.

Nous précisons néanmoins que certains cas de collaborateurs en intercontrat, faisant de l'autoformation ou de la montée en compétence de leur propre chef sans livrable client associé sur des produits en lien avec certains de nos projets, n'est pas forcément un cas d'imputation inadéquat.

Question 7 : Lors de la réunion DP d'avril, nous avons discuté de l'éventualité de l'arrêt d'un projet et donc de l'éventualité du retour à l'agence d'un nombre important de salariés en intercontrat. Vous aviez souhaité éluder le sujet en objectant que les décisions du client n'étaient pas encore définitives et qu'il n'y avait donc pas de sujet à traiter. La situation que nous prévoyions s'est malheureusement produite. Un nombre important de salariés en intercontrat est donc arrivé à l'agence début mai. Aucun espace de travail n'avait été prévu pour ceux-ci. La consigne reçue par ces salariés a été de s'installer dans la salle de formation, des postes allant être commandés. Or cette salle n'est ni une salle d'intercontrats, ni une PAF. Si elle devait le devenir, un effort d'aménagement et de sécurisation serait nécessaire. La commande de PCs et la création de compte prennent du temps. Ce manque d'anticipation a eu plusieurs impacts : Une charge élevée pour la cellule technique qui a dû rapidement trouver des solutions, et des salariés en intercontrats qui se sentent abandonnés. Comment justifiez-vous ce manque d'anticipation ? Quelles mesures comptez-vous mettre en place, afin de ne pas reproduire ce schéma « traditionnel » ?

REPONSE : Jusqu'au dernier moment, soit le vendredi 03 en début d'après-midi, notre commanditaire avait bon espoir qu'un scénario soit choisi pour éviter toute pause dans le contrat (la même question s'était posée fin mars et fin avril et un accord avait été trouvé). Nous avons envoyé 2 devis dont le dernier avait fortement retenu l'attention de notre commanditaire.

Néanmoins et au regard des congés et des semaines incomplètes, l'ensemble des entités responsables n'ont pu se rencontrer suffisamment pour trouver un scénario convenant à tout le monde. Les réunions de conciliation sont en cours et une décision de reprise avec un scénario devrait avoir lieu le 20 mai prochain. L'arrêt complet du projet n'est pas non plus à exclure.

La salle de PAF ne peut contenir que 5 personnes maximum, donc exceptionnellement, le responsable de CC concerné a opté pour la salle de formation afin de :

- Orienter les travaux de R&D
- Fluidifier l'échange d'informations et donner une image positive de l'intercontrat
- Préparer la mise en place d'infrastructure d'un nouveau projet

Concernant les postes, il est difficile de commander des postes en avance de phase puisque ceux-ci doivent être rattachés à une affaire productive.

Enfin concernant le soi-disant manque d'anticipation, nous réfléchissons à un modèle afin de pouvoir transmettre au PAF Manager l'information au meilleur moment. Nous précisons que l'anticipation dans ces situations est un des éléments majeurs qui est réalisé dans la mesure du possible. Les équipes ont bien cela en tête

Ainsi, cette situation que vous qualifiez de « traditionnel » ne l'est en rien et est complètement « exceptionnelle ». D'où un traitement complexe à mettre en œuvre mais qui est fait.

Question 8 : Alors que des compétences font défaut ou pourraient faire défaut dans un avenir proche à l'agence, n'est-il pas possible d'anticiper de tels retours en travaillant avec le responsable de la PAF pour mettre à profit ce temps d'intercontrat en formant les salariés ?

REPONSE : Le responsable de la PAF a un temps limité et incompressible pour gérer les projets des intercontrats. Pour cela, une réunion a été organisée avec l'équipe très compétente de MARSU pour lancer plusieurs chantiers techniques permettant

une plus-value pour les projets de l'agence et de se former sur des nouvelles techniques en parallèle tels que React/React Native, Flutter ou Dart.

Plus globalement et sans présager du niveau de disponibilité du PAF Manager, la période d'inter contrat est un moment privilégié pour acquérir des compétences en phase avec les besoins et/ou ambition de la structure. Là encore, nous réfléchissons à un modèle afin de pouvoir transmettre au PAF Manager l'information au meilleur moment.

Question 9 : Les situations d'intercontrat étant difficiles à vivre et à gérer, en l'absence du responsable de CC concerné, qui s'occupe de la gestion des salariés ?

REPONSE : Concernant le cas exceptionnel « MARSU », le responsable du Centre de Compétences Leader était présent le lundi matin lors de l'arrivée des équipes. En cas d'absence du responsable du CC Leader, le back-up est assuré par un des deux autres responsables de Centre de Compétences Locaux.

Question 10 : Lorsque rien n'a été prévu pour accueillir des personnes dans une telle situation, n'est-il pas possible de les autoriser temporairement à rester à domicile tout en étant joignable ?

REPONSE : L'autorisation temporaire et, tout à fait exceptionnelle, a été accordée par le responsable du Centre de Compétences pour quelques salariés, de rester à leur domicile sous réserve qu'ils soient joignables par téléphone et travaillent bien sur les sujets de formation vu au préalable.

Gestion du personnel

Question 11 : Effectif de l'agence au 30 avril ? Merci de distinguer F/H

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

(Merci de nous remettre en séance la version papier des tableaux projetés)

REPONSE : Les données ont été présentées en séance et remises en version papier.

Question 12 : Causes des variations d'effectifs au cours du mois précédent ?

- Entrées,
- sorties,
- démissions,
- licenciements économiques et non économiques,
- fin de CDD,
- mutations.

(Merci de nous remettre en séance la version papier des tableaux projetés)

REPONSE : Les informations ont été présentées en séance.

Question 13 : Quelles sont les prévisions d'entrées et sorties pour les mois à venir ?

REPONSE : 1 entrée est prévue en septembre. 4 départs sont prévus dans les mois à venir.

Question 14 : Combien de stagiaires sont actuellement présents sur le site de Bordeaux ?

REPONSE : 7 stagiaires sont actuellement présents sur le site de Bordeaux (dont 2 arrivées début mai 2019).

Question 15 : Combien de stagiaires pourraient être accueillis dans les mois à venir à Bordeaux ?

REPONSE : Pas de prévision à venir à ce stade.

Question 16 : Afin d'accueillir ces stagiaires dans de bonnes conditions, pourriez-vous informer dans des temps raisonnables, les personnes chargées de l'aménagement des bureaux ainsi que la cellule technique ?

REPONSE : Un point sera effectué afin d'incorporer dans le circuit prévisionnel des arrivées, une communication vers la cellule technique et les personnes en charge de l'aménagement des bureaux.

Question 17 : 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 : Nous n'avons pas de salarié actuellement en mission de courte durée en France et à l'étranger.

Question 18 : 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 : Il n'y a pas de salarié ne dépendant pas de l'agence en mission dans la région Bordelaise.

Question 19 : Pourriez-vous nous faire un bilan des affaires qui vont ou qui devraient démarrer en utilisant le tableau suivant ?

REPONSE : Les informations ont été indiquées dans le tableau ci-dessous.

Affaire	Nombre de personnes requises	Probabilité de démarrage	Date de début envisagé	Technos employées
EDF - MOBIDOC	<5	80%	01/10/2019	Angular, JEE
EDF - Simplifix V2	<5	90%	01/10/2019	Angular, JEE
EDF - AFTHIR V3	<5	90%	01/09/2019	Angular, JEE

Question 20 : 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 éléments sont indiqués directement dans le tableau ci-dessous.

Affaire	Volume de prestation	Evolution des ressources	Technos employés
CEA	<5	0	
Dassault	<10	0	C#
EDF DSP	<5	+1(mars) -1 (juin-juillet) +1 mai (MARSU)	JavaEE
EDF DOAAT	<5	-1 (avril)	JEE
EDF marché Digital	<10	0	Angular JS/JEE
EDF Connect	<10	0,5	Etudes
EDF Marsu	<10	-1 (avril)	React JS/JEE/Kafka
EDF TMA	<30	+1 (avril)	Composition / Devops/JEE
Orange TMA Editique	<10	-1 (avril) +1 (mai)	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	-1	
TOTAL TMA	<20	0	GED Meridian, .net, ...
DMS	<5	0	C
DMS	<20	+1	C/C++/Python
DMS	<10	0	C/C++
DMS	<5	0	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	-1	IA
DMS	<5	+2	Big Data . DevOps, FO, BO, IA

LA POSTE	<5	+2 (mars) +1 (avril)	Norme VIGIK3, JavaEE
TOTAL EP	<5	0	PI AF SDK .Net

Question 21 : Où en est le recrutement pour le poste de PMO ?

REPONSE : Une recrue va prochainement intégrer le Pôle Energie et Services sur Bordeaux. Elle aura un double rôle, Program Manager et PMO transverse.

Nous sommes toujours en cours de recherche d'un renfort potentiel en local pour prendre le rôle de Responsable des Opérations.

Aménagement et/ou déménagement

Question 22 : Une atmosphère de « secret » s'est abattue sur le site de Bordeaux concernant ce sujet. Cette atmosphère permettant la diffusion de nombreuses rumeurs : Nous ne déménagerons jamais. La personne chargée du projet est démissionnaire, le projet est abandonné. Le déménagement est repoussé, un nouveau bail est contracté. Nous partons rejoindre le campus Thales. Le site de Bordeaux est déménagée à Toulouse... Si, comme disait Voltaire « le secret d'ennuyer est celui de tout dire », un peu de transparence aide cependant à taire les rumeurs et encourage à la patience. Pouvez-vous indiquer l'état d'avancement du projet de déménagement du site de Mérignac ?

REPONSE : Il n'y a pas de « secret » concernant le projet de déménagement mais un processus qui est en cours. Les informations sont et seront données à partir du moment où elles seront actées.

(Des explications sont données aux collaborateurs lorsque ces derniers en demandent).

Question 23 : Le 23 mai, le site de Bordeaux devrait accueillir le responsable de Thales Digital Factory visitant le projet Alexandrie. Il est certain que nos locaux sont bien loin de ceux occupés par la TDF dans le 9ème arrondissement de Paris : Pas de terrasse avec vue sur le Sacré-Cœur, pas de salle de détente avec babyfoot, pas de « tireuse à bière ». On ne parle pas la novlangue à Bordeaux, mais on râle un peu plus. Et là, patatras, la venue d'Olivier Flous semble devoir bouleverser la vie des quelques irréductibles salariés bordelais. Il faut agrandir, rajeunir, moderniser, « tunner ? », l'agence, non uniquement le bureau visité. Du budget est trouvé, une salariée alternante prêtée par AVS s'improvise « space planner » afin de préparer l'arrivée de la TDF. A quand le prêt d'un Chief Happiness Officer ? Que penser de tout cela lorsque la simple réparation d'un sèche main pour les salariés bordelais peut prendre des mois ? Il y a un peu de flou(s) dans ce projet. Pouvez-vous expliquer le projet Alexandrie, la venue d'Olivier Flous et les aménagements qui seront effectués dans ce cadre ?

REPONSE : Même si notre cadre de travail est difficilement comparable avec celui de la Thales Digital Factory, nous sommes néanmoins fier de ce que nous sommes, de ce que nous avons et de ce que nous faisons dans le cadre du projet Alexandrie.

Alexandrie (Surveillance Maritime Intelligente) est aujourd'hui le seul MVP repris par Thales Services et la venue d'Olivier FLOUS est un enjeu pour nous dans l'optique des opportunités qui se dessinent.

Contrairement à ce qui est écrit dans la question, aucun budget n'a été débloqué pour effectuer quelque transformation que ce soit. L'amélioration du cadre de travail, qui se réduit exclusivement au regroupement des bureaux en îlot et à l'affichage d'éléments contextualisés Alexandria et Digital Factory, est le fruit d'une volonté et d'une implication équipe indépendantes des moyens.

Thales DMS nous a proposé de l'aide sans rétribution financière par le prêt d'un profil alternant innovation.

Question 24 : Lorsque le tour de France de la TDF avait fait étape en 2018 sur le campus de Bordeaux, peu de salariés avaient réussi à y assister. Pourriez-vous profiter de cette venue pour organiser une présentation de la TDF ?

REPONSE : L'objectif du tour de France était de promouvoir la TDF et de capter des opportunités de MVP auprès des GBU concernées.

Aujourd'hui, Thales Services n'a pas vocation à fournir des MVP à la TDF. Il n'est donc pas envisageable d'avoir spécifiquement ce type de présentation/démonstration.

Question 25 : Suite au projet UCC, la salle de visio conférence devrait migrer vers un nouveau système. Quel est ce système, quand cette salle sera-t-elle être migrée ?

REPONSE : Le système est Polycom Group Series 500 - 2 écrans 55 pouces LCD

<https://selene.corp.thales/portal/fr/entites-public/fiche-produit-visioconference>

La demande a été faite à TGS, pas de connaissances sur le délai de réalisation.

Question 26 : Le matériel de la cafétéria est fragile et se détériore rapidement. Un budget a-t-il été affecté pour les remplacer ? Quand ce remplacement sera-t-il effectué ?

REPONSE : Le budget de gestion de site englobe ce type de besoin. Lorsqu'il a fallu changer du matériel, ceci a été fait.

Question 27 : Certaines équipes s'entassent dans de petits bureaux alors que d'anciens grands projets devenus plus petits occupent de grandes surfaces. Une réorganisation des bureaux est-elle prévue afin que chacun dispose d'un espace de travail correct ?

REPONSE : Il n'est pas exact d'affirmer que « certaines équipes s'entassent dans de petits bureaux ».

Nous menons, dès que nécessaire, des réorganisations de bureau en fonction de la vie des projets et de notre activité. Ces mouvements sont soumis à validation du CHSCT.

Nous et le CHSCT faisons donc en sorte que chacun dispose d'un espace de travail « correct » et respectueux des règles et de la volonté de chacun.

Télétravail

Question 28 : Combien de demandes de télétravail sont toujours en attente ?

REPONSE : Pour information, 4 demandes de télétravail sont en attente.

Question 29 : Des annulations de télétravail ont-elles été prononcées ?

REPONSE : Le télétravail fait l'objet d'un suivi en commission dédiée.

Question 30 : Quelles sont les raisons de ces annulations ?

REPONSE : Le télétravail fait l'objet d'un suivi en commission dédiée. Pour rappel, lorsqu'il y a un changement de projet, le télétravail peut être remis en question et ne plus convenir dans le cadre du nouveau projet. Dans ce cas, prévu par l'accord de télétravail, la demande de télétravail est suspendue.

Question 31 : Des refus de télétravail ont-ils été prononcés ?

REPONSE : Le télétravail fait l'objet d'un suivi en commission dédiée.

Question 32 : Quelles sont les raisons de ces refus ?

REPONSE : Le télétravail fait l'objet d'un suivi en commission dédiée. Pour rappel, des raisons de contraintes sur le projet qui ne permettent pas d'effectuer du télétravail peuvent justifier un refus.

Formation

Question 33 : Afin d'accompagner le développement des compétences de l'agence de Bordeaux autour de la cybersécurité, du Big Data, du machine learning, des formations sont-elles prévues dans le trimestre à venir ?

REPONSE : Des formations en cybersécurité sont prévues.

Question 34 : L'enquête satisfaction client 2018 présente une baisse de 67% en 2017 à 61% en 2018. Les aspects commerciaux enregistrent la plus forte baisse (conseil en amont, compétitivité, attitudes commerciales, ...) et la valeur ajoutée perçue par les clients devient critique (stratégie, offre, innovation, ...). Quelles sont les actions mises en place pour contrer cette baisse ?

REPONSE : Une présentation de David Vacca – Directeur Commercial de THALES Services a été effectuée lors du dernier CE. Des plans d'actions spécifiques par client sont en cours de d'élaboration. Nous sommes donc sur du « sur-mesure »

Matériel et logiciel

Question 35 : Thales Services Bordeaux a été choisi comme pilote pour le déploiement des postes Windows 10 accompagnés des nouveaux badges embarquant la technologie Gemalto. Quel va être l'impact pour les salariés bordelais ? Comment va se dérouler ce déploiement ?

REPONSE : 2 Postes Pilotes ont été désignés (cellule admin6), ces postes restent en

attente d'une migration, suite à cela un planning de déploiement sera proposé à l'équipe en place. Pas d'information sur l'impact à ce jour.

Question 36 : Il est parfois nécessaire d'organiser des réunions « live meeting » entre des personnes et des équipes ne disposant pas tous du même matériel (MLK, Artemis...). Quel outil utiliser pour de telles réunions ?

REPONSE : Les postes Groupe (Swit) n'ont pas de solution générique pour permettre des communications avec l'externe, une nouvelle solution (JABER) est en cours d'étude pour pallier ce point-là.

Coté Thales Services, la solution Lync est toujours en cours de test et non validé coté SSI pour être généralisé.

Mais un incident sur la partie Lync bloque les accès actuellement et est en cours d'analyse (fonctionnement opérationnel coté AIX par exemple). Pour aider les projets, des postes de prêt autonomes sont à disposition et permettent alors d'utiliser des méthodes de communication Lync ou live-meeting possible (hors réseau Artemis).

Question 37 : Des clés USB de grande capacité, ou autres dispositif de sauvegarde pourraient-ils être mis à disposition des salariés souhaitant effectuer une sauvegarde périodique de leurs données ?

REPONSE : Il n'est pas possible d'avoir des outils de stockage spécifique indépendants des moyens communs (ceci afin d'évaluer les risques et les meilleures solutions). Donc quand un projet a de tels besoins (ex EDF sauvegarde de VM) le besoin est financé par le projet et les outils restent en interne du projet (propriété du projet), dans d'autres cas les moyens peuvent être gérés par la cellule admin tout en étant financé par le projet (ex NAS de sauvegarde de VM pour Pôle Emploi).

Question 38 : Le projet UCC impose la réactivation des webcams sur les postes mobility. Des cache-camera sont-ils disponibles pour les personnes concernées ?

REPONSE : Une demande de cache webcams a été effectuée à la proximité locale en vue de la constitution d'un stock. A réception, ce stock sera disponible, soit coté admins, soit coté secrétariat.

Question 39 : Le recyclage des habilitations électriques a-t-il été effectué pour l'ensemble des personnes concernées ?

REPONSE : Quelques collaborateurs sont inscrits pour effectuer le module de recyclage et permettre ainsi de mettre à jour leur habilitations électriques.

Question 40 : Certaines habilitations doivent s'accompagner de la fourniture d'un équipement spécifique de protection individuel (EPI). Pouvez-vous mettre cet équipement à disposition des personnes concernées ?

REPONSE : Nous avons remonté ce sujet au sein de Thales Services et n'avons pas encore de retour clair. L'équipement dont vous parlez ne semble pas clairement défini.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CGT

Anomalie de gestion du CET par le service Paie

Question 1 : Un salarié bordelais nous a remonté une anomalie de restitution du solde lié à son compte épargne temps (CET) apparaissant sur son bulletin de salaire. Concrètement, au 31/03, son solde CET était porté à 15 jours :

ABSENCES TRAITEES CE MOIS :

EXER	NATURE	DU	AU	VALEUR	RUB
2018	CONGES PAYS LEGAUX	01/03/2019	01/03/2019	161,08	429

CONGES : SITUATION AU 31/03/2019

		LEG	DONT	SAM	FRA	SUP	FER	ANC	MDF	CSA
SOLDES ENCOURS	2018	8,0		2,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
SOLDES FUTURS	2019	25,0		4,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	0,0
1/10E CP MOIS		367,02								138,60
1/10E CP CUMULE	3	602,85								136,30

CET : SITUATION AU 31/03/2019 SOLDE EN JOURS : 15,00

ABONDEMENT PERCO : A PORTER SUR VOTRE DECLARATION DE REVENUS 2018
A LA LIGNE QS,QT,QU : 338,00 EUROS.

Ce salarié a réalisé un transfert de 4 jours sur son CET le mois d'avril. Son solde aurait donc dû être mis à jour à 19 jours et étonnamment ce dernier était valorisé à 4 jours :

ABSENCES TRAITEES CE MOIS :										
EXER	NATURE		DU	AU	VALEUR	RUB				
2018	ABSENCE ARTT (DISP.SALA.)		15/04/2019	17/04/2019						
	CONGES PAYES LEGAUX		18/04/2019	19/04/2019	322,17	429				
CONGES : SITUATION AU 30/04/2019										
		LEG	DONT SAM	FRA	SUP	FER	ANC	MDF	CSA	
SOLDES ENCOURS	2018	5,0	1,0	0,0	0,0	0,0	7,0	0,0	0,0	
SOLDES FUTURS	2019	28,0	4,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	0,0	
1/10E CP MOIS		369,47	VALEUR JOURNALIERE 1/10E CP					138,60		
1/10E CP CUMULE		3 972,32	VALEUR MAINTIEN DE SALAIRE					136,30		
CET : SITUATION AU 30/04/2019 SOLDE EN JOURS : 4,00										
ABONDEMENT PERCO : A PORTER SUR VOTRE DECLARATION DE REVENUS 2018										
A LA LIGNE QS,QT,QU : 338,00 EUROS.										

Le salarié a remonté le problème au service Paie et RH et n'a pas obtenu de retour à ce jour. Pouvez-vous nous expliquer quelle a été l'origine des problèmes constatés ?

REPONSE : Nous avons lancé une investigation auprès du service partagé paie pour comprendre l'origine du problème.

Passage au forfait 214 jours

La CGT a fait remarquer à la direction des erreurs sur le passage au forfait 214 jours. Des salariés qui sont passés du forfait 210 jours au forfait 214 jours, se sont retrouvés en deçà du minimum de la grille conventionnelle TGA majoré de 3% en raison de cette nature de changement de forfait.

Question 2 : Pouvez-vous nous expliquer quelle a été l'origine des problèmes constatés ?

REPONSE : Nous avons constaté a posteriori des anomalies qui n'ont pas été prises en compte dans le système.

Question 3 : Les cas recensés ont-ils été traités à ce jour ?

REPONSE : Ces situations sont en cours de recensement et de traitement. La régularisation de ces situations interviendra ultérieurement.

**PLANNING DES
«REUNIONS DP Bordeaux»
2019**

Dates	Salles
10 janvier 2019 (Après-midi)	Les Grands Hommes
12 février 2019 (Après-midi)	Les Grands Hommes
26 mars 2019 (matin)	Les Grands Hommes
12 avril 2019 (Après-midi)	Les Grands Hommes
17 mai 2019 (matin)	Les Grands Hommes
11 juin 2019 (après-midi)	Les Grands Hommes
16 juillet 2019 (après-midi)	Les Grands Hommes
10 septembre (après-midi)	Les Grands Hommes