

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL Elancourt

Du 14 mars 2019

COLLEGE UNIQUE

TITULAIRES

Lahsen BOUCHKI
Olivier FOREST
Zahoua HAMADACHE
Hassan BEZZAZ
Roland LEPONT
Mélanie PINEAU
Patrick ISAMBERT
Habiba MAYAKI
Patrick ABENZA

CFDT
CFDT
CFDT
CFDT
CFE-CGC
CFE-CGC
CFE-CGC
CFE-CGC
CGT

SUPPLEANTS

Christophe TRIBUT

Alexandre DUVAL
Latifa HARRAS
Sarah CHEURFA

Maxime JOLY

CFDT
CFDT
CFDT

CFE-CGC
CFE-CGC
CFE-CGC

CGT

Diffusion : Dominique MALRIN
Direction des Ressources Humaines

Tous secrétariats

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'intranet :

http://intranet.peopleonline3.corp.thales/rh_ts/pub/dp2017.cfm

et sur l'extranet (copiez/collez le lien ci-dessous):

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

**Pour connaître le nom de votre interlocuteur au Service Paie
ou celui de votre Responsable Ressources Humaines**

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

REUNION

Présents :

Hassan BEZZAZ	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Roland LEPONT	CFE-CGC
Habiba MAYAKI	CFE-CGC
Latifa HARRAS	CFE-CGC
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Patrick ABENZA	CGT

Excusés:

Lahsen BOUCHKI	CFDT
Olivier FOREST	CFDT
Christophe TRIBUT	CFDT
Sarah CHEURFA	CFE-CGC
Mélanie PINEAU	CFE-CGC
Alexandre DUVAL	CFE-CGC
Maxime JOLY	CGT

A représenté la Direction à cette réunion :

Sandrine BRUNET DORLEANS Responsable Ressources Humaines

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC

1. Effectifs du site d'Elancourt :

Voici des questions récurrentes relatives aux effectifs du site d'Elancourt :

Questions :

1. Pourriez-vous fournir une synthèse des effectifs au 31/01 par domaine et secteur ?
2. Pourriez-vous fournir une synthèse des effectifs au 31/01 par catégories socio professionnelles ?
3. Pourriez-vous fournir le mouvement des effectifs du mois précédent par types d'entrées/sortie par domaine et secteur ?
4. Pourriez-vous fournir le mouvement des effectifs du mois précédent par catégories socio professionnelles ?
5. Pourriez-vous fournir une synthèse des états des périodes d'essai (en cours, validée, renouvelé, rupture à la demande du collaborateur, rupture à la demande de Thales,...) pour les nouveaux arrivants du mois courant par domaine et secteur ?

REPONSE

1. Répartition des effectifs du site à fin février 2019 = 480 (CDI)

- Fonctions Transverses : 12
- LOM : 24
- LOU : 1
- Région TSV : 115
- Région PO : 2
- OIC : 303
- CTE : 23

2. Ingénieur Cadre : 78% Non cadre : 22%

3. Variation des effectifs en février 2019 :

SBU	Recrutement	Départ ou Mut Sortante Externe Groupe	Mobilité Sortante Site	Variation
CC OIC	2	1	0	+1
CTE	0	0	0	0
RÉGION TRANSVERSE	3	1	0	+2
Total	5	2	0	

4. Nous ne sommes pas en mesure de fournir ces chiffres
5. Nous ne sommes pas en mesure de fournir ces chiffres

2. Inter-contrat :

Voici des questions récurrentes relatives à la situation d'inter-contrat :

Questions :

1. Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat sur le site d'Elancourt ?
2. Combien de personnes sont en inter-contrat depuis le 1er février 2019
3. Quelles sont les évolutions prévues en termes d'inter-contrat ?

REPONSE

3,5 ETP (équivalent temps plein) sont actuellement en inter-contrat sur le site d'Elancourt à fin février. Il en est prévu 6,4 à fin mars et 6,4 à fin avril

3. Activités sur le site d'Elancourt

Voici des questions récurrentes relatives aux activités du site d'Elancourt :

Questions :

1. Quelles sont les principales affaires en cours sur l'instance ? (Effectif actuel et prévision d'évolution de l'effectif sur les principaux projets)
2. Y a-t-il des affaires toujours en sous effectifs ? Si oui, les services concernés ont-ils pris des mesures pour communiquer un éventuel retard sur la prestation vis-à-vis des clients.
3. Parmi les principales offres d'infogérance gagnées depuis Q4 2018, à quelle date sont prévus leur démarrage ?
4. Quelles sont les principales RAO d'infogérances en cours ?
5. Pouvez nous indiquer le nombre de recrutements, de départs dont les démissions.

REPONSE

Il n'y a rien à signaler de nouveau par rapport au dernier compte-rendu de DP du mois de février.

4. Accord Télétravail

Rappel de des questions et réponses du mois de décembre 2018 (instance d'Elancourt):

Un certain nombre de salariées d'Elancourt ont demandé un renouvellement de leur avenant de télétravail avec un passage à 2 jours de télétravail par semaine.

Vendredi, date de fin prorogation de l'ancien accord, il leur a été proposé un avenant avec un seul jour (et non 2 comme demandé) et ce malgré l'accord, dans beaucoup de cas, de leur management direct.

La plupart, de peur de devoir renoncer au télétravail, ont signé. Au moins un salarié a refusé.

Plusieurs questions se posent :

1. La proposition d'un avenant de 1 jour de télétravail quand la demande est de 2 jours, ne s'assimile-t-elle pas à un refus de télétravail ?
2. Dans l'affirmative (mais aussi dans le cas contraire) , le refus ne doit-il pas être motivé ?
3. Dans le cas où le manager avait accepté, qui a pu prendre l'initiative d'un refus ? Sur quels critères ?
4. Est-il normal que les salariées découvrent le refus au moment de la signature de l'avenant?
5. Quid de ceux qui ont signé ?
6. Quid de ceux qui n'ont pas signé ?

Rappel des réponses de décembre 2018 :

1. Le formulaire de réponse complété par le Manager et le Responsable RH prévoit trois situations : acceptation du principe et des modalités, acceptation du principe mais refus des modalités, refus du passage en télétravail.
2. Un champ commentaire est complété par le manager pour expliquer les raisons du refus global ou du refus des modalités.

3. La décision d'accepter ou de refuser le télétravail est prise par la chaîne managériale dans son ensemble. Tant que le formulaire de réponse n'est pas adressé aux salariés, la décision définitive n'est pas adoptée.

4. Il s'agit d'une exception survenue en raison du délai contraint de réponse. Le nécessaire sera fait pour que les salariés concernés se voient remettre le document de réponse.

5. Ceux qui ont signé leur avenant bénéficient du télétravail selon les conditions définies dans ce dernier.

6. Ceux qui n'ont pas signé ne peuvent bénéficier du télétravail.

Rappel des questions de Janvier 2019 :

1. Les salariés concernés ont-ils reçu le document ?

Rappel des réponses de Janvier 2019 :

1. Nous faisons le nécessaire pour que les salariés éventuellement oubliés reçoivent rapidement la réponse.

Les salariés sont toujours en attente du formulaire de réponse complété par le Manager et le Responsable RH qui prévoit les trois situations : acceptation du principe et des modalités, acceptation du principe mais refus des modalités, refus du passage en télétravail.

Question :

1. Quand comptez-vous l'envoyer ?

REPONSE

Comme vous le savez, le départ de RRH et l'activité du moment ne nous permet pas de traiter les dossiers aussi rapidement que nous le souhaiterions. Nous prenons acte de votre demande de régulariser cette situation et mettons tout en œuvre pour y parvenir dans les meilleurs délais.

5. Résultat d'enquête 2018 (suite de la suite de la suite)

Retour sur notre question, qui devient récurrente. En janvier 2019, vous nous répondez que la restitution de cette enquête a été faite dans la majorité des lignes de services. Il est nécessaire que la Direction s'assure de cette bonne restitution sans laquelle les salariés continuent à s'interroger et du plan d'action qui ne peut être compris sans ce retour.

Questions :

1. Nous aimerions connaître de manière exhaustive (autrement la liste des directions) ou la liste des lignes de services et directions car nous n'avons pas du tout le même retour.
2. Quand pour les autres lignes de services et Directions ? pour DPI et CTE par exemple.

REPONSE

Les résultats de l'enquête d'engagement ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs d'OIC. Pour CTE l'action a été menée partiellement et doit faire l'objet d'une communication. Nous remontons le point côté DPI.

A noter que pour OIC la présentation des résultats a été mise sous confluence afin de permettre à toutes les personnes n'ayant pas pu participer aux réunions de restitution d'accéder à l'information. Des groupes de travail sont en train de se structurer (une quarantaine de volontaires) pour définir des plans d'actions.

6. Notes de Frais

L'équipe note de Frais à Vélizy a changé et essaie de revenir aux procédures établies. Afin de faciliter à la fois le remboursement rapide des notes de frais tout en facilitant aussi le travail de cette équipe, nous souhaiterons connaître les réponses aux questions suivantes :

Questions :

1. Comment obtenir chaque année l'évolution des tarifs et limites prises en compte dans les Notes de Frais ?
2. Existe-t-il des limites pour des déplacements hors France ?
3. Si pour des raisons liées à la mission (diminution des couts globaux par exemple), une limite de forfait repas était dépassée, quel est la procédure officielle pour justifier et obtenir le remboursement de ce dépassement ?

REPONSE

Les barèmes font l'objet de notes des services et sont également mis sur l'intranet et l'extranet. Concernant les déplacements à l'étranger, ils font l'objet d'indemnisation en fonction du pays (au regard du coût de la vie). Concernant les dépassements de frais, cela reste soumis à la validation préalable du manager.

7. EAA Bilan 2018 Objectifs 2019

Rappel question de janvier 2019 :

Quel est l'état d'avancement des EAA Bilan 2018 & Objectifs 2019 pour le périmètre de cette instance ?

Réponse de janvier 2019 :

A ce jour, nous ne disposons pas des chiffres.

Question Février :

Disposez-vous de ces chiffres ?

REPONSE

Nous n'avons pas au moment de la réunion les chiffres correspondant au périmètre de cette instance. Concernant l'avancement des entretiens annuels d'évaluation au 14 mars 2019 :

- Thales Services : 86% Terminés / 9% en signature / 5% non démarrés
- OIC : 87% Terminés / 9% en signature / 4% non démarrés

Nous vous communiquerons les chiffres une fois la campagne terminée.

8. Fiches de position

Questions

1. A quelle date les fiches de positions seront-elles disponibles dans e-hr Together/ WORKDAY ?
2. Une communication est prévue pour informer les salaries ?

REPONSE

Les notifications seront disponibles dans e-HR à compter du 25 mars 2019. Il appartiendra alors à chaque manager de communiquer à chacun(e) la politique salariale attribuée et de pousser ensuite la notification dans e-HR à l'intéressé(e).

9. Revalorisation des indemnités d'astreintes

Question

1. Pouvez-vous nous donner les nouveaux forfaits appliqués pour les astreintes ?
2. Quand une diffusion auprès du personnel sera-t-elle effectuée ?

REPONSE

Le barème 2019 est déjà implémenté dans Jtime, et une note sur le sujet est disponible sur l'intranet.

10. Questions diverses

Question

1. A quelle date et heure les prochaines réunions DP seront-elles planifiées ?

REPONSE

Après échange, nous restons sur le 2ème jeudi du mois à 10h.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CGT

1. Recrutement

Pouvez-vous nous indiquer les prévisions de recrutement pour l'année 2019 sur Elancourt ?

Pensez-vous vraiment que la politique salariale et le refus de notre Direction de respecter la note de cadrage du groupe, notamment en ce qui concerne les salaires minimums vont permettre à Thales Services de tenir ses objectifs en matière de recrutement ?

Pensez-vous vraiment que ces recrutements vont éviter que certaines lignes de services volent en éclat ?

Nous voyons aujourd'hui de nombreuses équipes être sur le fil de rasoir et avancer avec un manque cruel de ressources et ne pas pouvoir répondre aux sollicitations des clients, comment allez-vous aider ces équipes ?

REPONSE

Comme indiqué dans le compte-rendu de la réunion précédente « L'objectif fixé par la Direction est de développer nos effectifs en province et de rester stable sur le site Elancourt (problématique de surfaces) ». Le plan de recrutement a été établi sur la base du plan de charge issu de visual planning. Chaque besoin de ressources est étudié et les postes nécessaires sont ouverts en conséquence. Les questions sur les NAO et la politique salariale ne relèvent pas de cette instance.

2. Perte de compétences

Comment comptez-vous remédier à la perte des compétences qui s'accroît sur Elancourt suite à tous les départs qui s'accumulent chaque mois ?

N'y-a-t'il pas un risque que Thales Services ne puisse pas répondre à la demande de tous ses clients ?

REPONSE

Nous allons retravailler sur le sujet dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Nous n'avons pour autant pas identifié à date de risque sur les équipes. Une réflexion doit être menée sur le partage de savoir et le binôme.

3. Enquête d'Engagements

Suite à la restitution de l'enquête d'engagement dans certaines Lignes de services ou équipes, Pouvez-vous nous indiquer quels sont les actions qui vont être menées afin d'améliorer le constat assez négatif qui ressort des réunions de restitution ?

Certains responsables de LDS ou d'équipes ont annoncé la mise en place de réunion de discussion avec les salariés, voire d'ateliers. Pouvez-vous nous présenter les initiatives qui vont se mettre en place sur Elancourt ? Le travail autour de cette Enquête d'Engagement n'a pas encore été présenté aux salariés de Thales Services qu'on nous annonce une nouvelle enquête (Nous relançons une nouvelle enquête d'engagement le 4 mars 2019, afin de nous permettre de mesurer précisément notre progression, et d'identifier les axes que nous devons encore renforcer.) Est-ce que vous croyez vraiment que les résultats vont être différents ?

Nous pensons que c'est un manque de respect des salariés que de présenter cette restitution de l'enquête, de faire miroiter que les salariés vont être moteur dans l'amélioration des mauvaises conditions de travail qu'ils rencontrent et de balancer une nouvelle enquête avant même qu'une seule action ait eu lieu. Même si c'est le groupe qui pilote et que Thales Service est encore à la traîne, nous pensons que ce n'est pas ce genre d'action qui va donner aux salariés de Thales Services, confiance dans leur direction, surtout après les discours creux et démobilisateurs des « Rendez Vous 2019 ».

REPONSE

Les groupes de travail sont en cours pour identifier les actions court et moyen terme à mettre en œuvre. Une communication sera faite sur le sujet quand l'ensemble des propositions auront été remontées et validées par la Direction.

4. Affaire APRIA

Pouvez-vous nous préciser comment va être organisée la supervision pour l'affaire APRIA ?

REPONSE

Le contrat Apria comporte un volet Supervision. Durant la phase de build, nous allons prendre les informations du prestataire sortant afin de valider que les procédures fournies par le client sont applicables et bien appliquées.

Concernant l'outillage, nous sommes en train de finaliser la plateforme, l'objectif étant d'utiliser nos outils de supervision.

En fonction de ces informations, nous définirons l'organisation à mettre en place pour assurer cette supervision, l'objectif étant ici également de l'intégrer dans le modèle en place.

5. Postes de travail

Les salariés sont fortement pénalisés, dans leur travail quotidien par leurs postes de travail et les outils qu'ils doivent utiliser. Les choix dictés par TGS et non assumés ont un impact non négligeable sur notre travail de tous les jours et sur le travail que nous effectuons aussi pour les clients n'appartenant pas au groupe.

Ce problème transparaît aussi dans la restitution de l'enquête d'engagement.

Que comptez-vous faire pour améliorer ce problème ?

Y'a-t-il des investissements prévus dans le matériel individuel ou dans les moyens communs pour permettre aux salariés Thales Services de faire correctement leur travail ?

REPONSE

Une réflexion sur le sujet est en cours afin d'intégrer toutes les nouveautés à venir (réseau RAH, SMHG...). Des investissements ont été budgétés sur le sujet. Le projet est piloté par la DSI sous la hiérarchie de Eric OLLIVIER en lien avec Cyril GUIRONNET côté OIC.

6. Animation d'équipes

Cela fait plus d'un an que le projet NEO est en place et l'animation des Lignes de Services est toujours aussi déficiente. Il n'y a toujours aucune information qui redescend vers les salariés, certaines équipes sont laissées à l'abandon par des managers débordés qui n'arrivent pas à gérer la notion de ligne nationale et qui ne pilotent que ceux qu'ils ont autour d'eux.

Quand pensez-vous que l'animation des équipes sera mise en place ?

Ne faut-il pas soulager la charge de travail des managers afin de leur permettre de réaliser correctement ce travail d'animation d'équipe ?

REPONSE

Dans le cadre de NEO, une nouvelle organisation s'est mise en place. Plusieurs actions ont été menées pour accompagner les managers dans leur rôle national (séminaires, formation aux méthodes agile...). Il existe par ailleurs de nombreuses actions de communication à destination des salarié(e)s : coffee & chat, petit déjeuner, réunion sur les sites où est présent OIC suite aux CODIR...La Direction d'OIC s'est dotée d'une appétence en Communication pour renforcer les événements et le partage d'information et reste en soutien des managers sur les actions de communication et d'animation d'équipes.

7. Egalité Femme Homme

Alors que le 8 mars vient de passer, nous demandons à ce que Thales Services ai une vrai politique d'Egalité et que sa direction arrête de se cacher et de se faire montrer du doigt en mettant en place de vrai actions et de vrai moyens afin d'aller vers plus d'égalité en terme de salaire, carrière et reconnaissance.

REPONSE

Cette question est du ressort du CE et de la Commission Egalité F/H.

En conséquence toute décision prise sur le sujet sera au préalable communiquée à la Commission Egalité F/H.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Astreinte

1. Revalorisation des indemnités d'astreintes

- Pouvez-vous nous donner les nouveaux forfaits appliqués pour les astreintes depuis le 1er mars ?
- Quand une diffusion auprès du personnel sera-t-elle effectuée ?

REPONSE

Le barème 2019 est déjà implémenté dans Jtime, une note sur le sujet est disponible sur l'intranet.

EAA

2. Fin de la campagne des évaluations 2019

- Quel est le taux de réalisation des EAA (évaluation) pour cette instance (détails par CCL et pôles)
- Combien d'EAA ont été signés ?
- Combien d'EAA ne sont pas démarrés ?

REPONSE

Nous n'avons pas au moment de la réunion les chiffres correspondant au périmètre de cette instance. Concernant l'avancement des entretiens annuels d'évaluation au 14 mars 2019 :

- Thales Services : 86% Terminés / 9% en signature / 5% non démarrés
- OIC : 87% Terminés / 9% en signature / 4% non démarrés

Nous vous communiquerons les chiffres une fois la campagne terminée.

3. Point d'avancement de la campagne des objectifs 2019

- La fixation des objectifs devant être finalisée pour le 31 mars 2019 au plus tard.
- Quel est le taux de réalisation des EAA (objectifs) pour cette instance (détails par CCL et pôles)

REPONSE

Nous vous communiquerons les chiffres une fois la campagne terminée.

4. EAA évaluation

Les salariés peuvent-ils demander leur évaluation à la suite de leur EAA ?

REPONSE

L'évaluation est normalement communiquée lors de la remise de la notification de politique salariale. Il est néanmoins possible, dans un souci de transparence, de donner la tendance à l'issue de l'entretien. A noter qu'à compter des évaluations 2020, seules les personnes n'ayant pas de part variable continueront sur le modèle des Niveaux de Maîtrise de Poste.

Locaux/site

5. Aménagement du site d'Élancourt :

- A ce jour combien de places libres reste-t-il ?

REPONSE

Le site d'Euclide est actuellement en pleine rénovation (bâtiment C0 en cours, puis bâtiment A très prochainement). Afin de mener ces travaux, nous utilisons des zones libres avec aménagement provisoire. Nous ne sommes pas en mesure de donner dans cette instance le nombre de places libres, néanmoins le sujet implantation du site est suivi tous les trimestres en CHSCT.

6. Covoiturage

- Combien de place de parking sont réservé pour les covoitureurs ?
- Est-il prévu d'en ajouter plus ?
- Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier d'une place de covoiturage ?

REPONSE

4 places sont aujourd'hui réservées au co-voiturage. Le sujet est actuellement en réflexion au niveau de l'équipe site. Pour en bénéficier, il faut contacter Dominique Malrin.

Formation

7. Point formation

- Combien de demandes de formations ont été réalisées depuis le début de l'année 2019 pour les salariés de cette instance ?
- Sur quels thèmes portent-elles ?
- Quel est le taux de réalisation par rapport à ce qui été prévu ?

REPONSE

Cette question ne relève pas de cette instance. Il est à noter que de nombreuses formations techniques et certifications ont été lancées en ce début d'année sur le plan flexible notamment. Ce sujet est abordé lors de la Commission Emploi Formation.

8. Egalité homme/femme

Chaque année, dans le cadre des NAO, 0,1% de la masse salariale est dédiée à la correction des inégalités salariales entre hommes et femmes.

- Comment les salariés peuvent-ils connaître le décalage de leur rémunération ?

REPONSE

Le sujet de l'égalité professionnelle est traité dans le cadre de la Commission Egalité F/H. Quant à la rémunération individuelle, il s'agit d'un sujet vu au cas par cas.

9. Indice de rémunération égalité homme/femme

L'index relatif à l'obligation légale de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes vient d'être publié, il est de 70 point pour Thales Service, le plus bas par rapport aux autres entreprises du groupe.

- Pouvez-vous préciser le nombre de points par indicateurs retenus?
- Un plan de rattrapage est-il prévu ?

REPONSE

Cette question a été vue en CE et en Commission Egalité F/H.

En conséquence toute décision prise sur le sujet sera au préalable communiquée à la Commission Egalité F/H.

Il est à noter qu'un plan de rattrapage doit être établi pour rétablir la situation dans les 3 ans.

Divers

10. CET

L'accord Compte Epargne Temps signé le 23 février 2017 permet à un salarié de verser ses congés conventionnels (ancienneté et fractionnement) et ses JRTT dans le CET.

- Quel est le nombre max de jour de congés conventionnels que le salarié peut verser dans son CET ?
- Quelle est la date limite de versement des jours de congés conventionnels ?
- Quel est le nombre max de jour de RTT salariés que le salarié peut verser dans son CET ?
- Quelle est la date limite de versement des jours de RTT salariés

REPONSE

Le nombre de jours qu'il est possible d'épargner dans le CET est de 10 jours max (congés conventionnels et JRTT). Les congés conventionnels doivent être épargnés avant le 31 mars. Les JRTT avant la fin de l'année civile.

11. Jtime et temps de transport

L'accord de temps de travail prévoit une franchise de 3 heures sur le total des heures de transport aller-et-retour lors d'une mission.

- Comment saisir le temps de transport dans jtime quand le déplacement est sur plusieurs jours ?
- Pour les cadres aux forfaits jours, si le départ ou le retour est un samedi, cette journée compte elle comme une journée travaillée ? et pour un dimanche ?

REPONSE

Le temps de transport doit être mis sur la même journée pour éviter d'avoir 2 fois la franchise des 3 heures si le voyage s'effectue sur 2 jours différents.

Pour tout voyage un samedi ou un dimanche de plus de 4h, ½ journée peut être récupérée.

Si le voyage est de plus de 8h, la récupération est d'1 journée.

12. Rémunération variable

- Pouvez-vous nous rappeler quels sont les critères d'attribution ?

REPONSE

A Thales Services il a été décidé d'étendre les Rémunérations Variables à certains NR8 (Chef de Développement, Manager Hiérarchique et Opérationnel, Leader Métiers, Spécialistes LR8 reconnus comme tels au sein de l'unité, PM, SDM...).

13. Effectifs

- Pouvez-vous nous donner les effectifs du périmètre de cette instance sur chaque site (Euclide2, Buroplus3, Nungesser, autre) et par service ?

REPONSE

Répartition des effectifs du site à fin février 2019 = 480 (CDI)

- Fonctions Transverses : 12
- LOM : 24
- LOU : 1
- Région TSV : 115
- Région PO : 2
- OIC : 303
- CTE : 23

Nous ne sommes pas en mesure de communiquer ces chiffres par Bâtiment.

Questions récurrentes

Nous vous demandons de fournir aux délégués du personnel Les demandes de dérogations (pour travail des samedi/dimanche) arrivées depuis la dernière réunion DP.

Les horaires réalisés suite aux demandes de dérogation (horaire de chaque salarié concerné jour par jour sur toute la semaine sur laquelle a été demandée la dérogation)

Un point sera fait lors de la prochaine réunion.

Plan de charge

- Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat ?
- Quelles sont les prévisions d'inter-contrat à 4 et 8 semaines ?

REPONSE

3,5 ETP (équivalent temps plein) sont actuellement en inter-contrat sur le site d'Elancourt à fin février.
Il en est prévu 6,4 à fin mars et 6,4 à fin avril

PROCHAINE REUNION : Jeudi 11 avril 2019