

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL Elancourt

Du 11 avril 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&intralang=fr

REUNION

Présents :

Hassan BEZZAZ	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Latifa HARRAS	CFE-CGC
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Patrick ABENZA	CGT

Excusés:

Lahsen BOUCHKI	CFDT
Olivier FOREST	CFDT
Christophe TRIBUT	CFDT
Roland LEPONT	CFE-CGC
Habiba MAYAKI	CFE-CGC
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
Céline MAGALHAES	Responsable Ressources Humaines

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Organisation

1. Staffing

- Avons-nous suffisamment de collaborateurs affectés sur le projet pour répondre au besoin de staffing en croissance permanente ?

REPONSE :

Ce sujet est un point d'attention. Les postes sont ouverts en fonction des besoins terrain identifiés. Sur OIC, depuis le début de l'année 42 postes ont été pourvus et 52 postes sont actuellement à pourvoir au niveau national.

2. Ligne de services

- Pouvez-vous nous indiquer le nombre de départ (mutations/démissions) pour cette instance ?

REPONSE :

3. Cette question est du ressort du Comité d'EntrepriseNEO

- Quelle est la date de la prochaine commission NEO ?
- Un bilan de la mise en place de la nouvelle organisation 2018 va-t-il être effectué ?

REPONSE :

Il n'y a pas de nouvelle commission NEO prévue à date. La demande d'avoir un bilan après un an de mise en œuvre a d'ores et déjà été prise en compte. Le mode de restitution et l'instance concernée restent à définir.

4. Astreinte Nationale des métiers

Un chantier en mode projet a été lancé en septembre 2018

- Ou en est ce projet ?

REPONSE :

Le déploiement des astreintes en nationale suit son cours au sein des 2 lignes pilotes (Systèmes et Web & Data base). Une présentation a été faite en CHSCT le 5 avril dernier et un bilan devrait être fait en Comité d'Entreprise prochainement.

5. Ressources Humaines

Quand le nouveau RH OIC arrive-t-il ?

REPONSE :

Un des deux nouveaux RRH OIC est arrivé le 8 avril dernier. Une communication a été adressée à l'ensemble des collaborateurs OIC.

Céline MAGALHAES aura en charge les Centres de Services Réseaux, Cloud, Pilotage de Production ainsi que le Customer Care.

Nous lui souhaitons la bienvenue au sein de Thales Services.

Effectifs

6. 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 mars 2019 = 436 (CDI)

- Fonctions Transverses : 11
- LOM : 3
- LOU : 1
- Région TSV : 92
- Région PO : 2
- OIC : 301
- CTE : 23

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

Astreintes

7. Suivi des astreintes 2019

Merci de nous fournir le bilan des astreintes effectuées sur le 1^{er} trimestre 2019

- Nombre d'astreintes par type : hebdomadaire, week-end, nuit, etc. régulière ou exceptionnelle ?
- Nombre de salariés ayant effectué des astreintes ?
- Nombre d'astreintes consécutives des salariés et nombre de salariés concernés ?

REPONSE :

A ce jour, nous n'avons pas l'information.

8. Dérogation de congés

- Sera-t-il possible d'obtenir des dérogations pour prendre les jours de congés restants sur juin ?
- Quelle est la date limite pour faire cette demande de dérogation ?

REPONSE :

Il est possible de reporter – pour des raisons opérationnelles – 5 jours de congés de l'exercice en cours sur le mois de juin 2019. Il faut en faire la demande auprès de son RRH le plus tôt possible par mail, idéalement avant la fin avril, en justifiant sa demande de report et en mettant son management en copie pour validation. Le report n'est pas accepté si le salarié n'a pas pris par ailleurs 12 jours consécutifs dans la période de juin à octobre 2018.

Les demandes seront alors centralisées au niveau RH et adressées en paie pour prise en compte.

EAA & Augmentation 2019

9. 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 :

Les données ne sont pas disponibles pour cette instance. Il est à noter un retard important dans la réalisation de l'exercice de fixation des objectifs. Des relances sont faites régulièrement aux managers. Il est rappelé par ailleurs qu'il appartient au collaborateur de proposer ses objectifs à son manager et qu'il peut également le solliciter pour fixer l'entretien.

Sur Thales Services l'état d'avancement est le suivant :

Terminés : 34,77%

En signature : 14,50%

Non démarrés : 50,73%

10. EAA & augmentations

- Quel est le pourcentage de personnes non augmentées en 2019 ?
- Quels sont les critères permettant d'évaluer les salariés sur les 3 dimensions ?
- Quel est le lien entre la notation et l'augmentation ?
- Quelles sont les règles applicables à un salarié non augmentée depuis 3 années consécutives ?
- Que se passe-t-il si un salarié est en évalué en inadéquation depuis 3 années consécutives dans le même poste ?

REPONSE :

La politique salariale de l'année 2019 n'est pas terminée. Ces éléments seront communiqués dans le cadre du bilan de politique salariale, à l'issue de l'exercice complet sur l'année.

Les salarié(e)s sont évalué(e)s au regard de :

- Leur savoir-faire : qui correspond aux missions permanentes de leur poste
- Leur impact et contribution : qui correspond à la tenue de leurs objectifs de l'année
- Leur comportement professionnel et travail en équipe : qui correspond à la façon dont ils interagissent avec leurs collègues, pairs, managers... et à leur capacité à travailler en équipe.

A noter qu'à compter de 2020, seuls les salariés n'ayant pas de part variable seront évalués selon ces 3 dimensions.

NB : Tous les salariés ayant une rémunération variable ont vu leur fixation d'objectifs évoluer en cette campagne d'EAA 2019. Les objectifs seront désormais évalués, à compter de 2020 au titre des objectifs fixés en 2019, en « Quoi » qui correspond à l'objectif à atteindre et « Comment » qui définit les moyens, les comportements, les interactions...pour y arriver.

Il n'y a pas de lien systématique entre la notation et l'augmentation, plusieurs autres paramètres rentrent en compte comme le positionnement marché, le potentiel d'évolution du salarié, la criticité des compétences en lien avec notre stratégie ou encore les challenges relevés dans l'année.

Il n'y a normalement pas de situation de personnes non augmentées ou notées en inadéquation pendant 3 années consécutives. Des plans d'actions sont définis avec les intéressés dès la 2^{ème} année pour éviter ces situations.

11. Passage au forfait 214 jours & augmentation

- Tous les salariés ayant opté pour un forfait 214 jours ont-ils au moins été augmentés de 3% sur la paie de mars ?
- En ont-ils été notifiés séparément de l'augmentation liée à leur évaluation d'objectifs 2018 ?

REPONSE :

Toutes les personnes ayant opté pour le passage au forfait 214 jours en 2019 ont bénéficié d'une augmentation de 3% sur la paie de janvier 2019.

En revanche le système ne permet pas d'isoler cette augmentation de l'augmentation individuelle allouée à un salarié de niveau cadre. Ainsi une personne ayant eu 3% au titre du passage à 214 jours et 2% d'augmentation individuelle se verra notifier une augmentation de sa rémunération de 5%.

Une campagne de communication auprès des managers avait été faite pour les sensibiliser à cette problématique pour éviter toute incompréhension lors de la remise des notifications.

Egalité homme/femme

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit, pour les salariées en congés maternité au moment de l'application de la politique salariale ou au cours des mois qui précèdent, une augmentation au moins égale à la moyenne de sa catégorie.

- Les femmes en cours ou en fin de congé de maternité de cette instance ont-elles été augmentées ?

REPONSE :

Un point de vigilance sur toutes les femmes dans cette situation nous permet de répondre par l'affirmative.

12. Accord Télétravail

Fin 2018, un certain nombre de salariés d'Elancourt ont demandé un renouvellement de leur avenant de télétravail avec un passage à 2 jours de télétravail par semaine.

A la date de fin de prorogation de l'ancien accord, il leur a été proposé un avenant avec un seul jour (et non 2 comme demandé).

- Les salariés concernés ont-ils reçu le formulaire de réponse avec la décision définitive ?

REPONSE :

Le point a été remonté et partagé en interne RH pour une régularisation rapide du sujet. C'est en cours.

Locaux/ vie sur le site

13.Des petits trous, toujours des petits trous :

Des déformations importantes sont constatées sur le site au niveau du parking.

- Pourquoi les travaux ne sont-ils toujours pas engagés ?

REPONSE :

La demande a été faite auprès de VINCI. Nous sommes dans l'attente d'une action de leur part sur le sujet.

14.RIE

Un valeureux salarié : « Un vendredi à la cantine, il est 13h25, j'ai très faim, après plusieurs tentatives, je trouve enfin un plateau propre. Le choix est très réduit au niveau du plat principal ! Dans le doute, Je regarde ma montre, non il est bien 13h25. J'aurais dû aller déjeuner à 12h30. Et non j'avais oublié à cette heure c'est la ruée des places assises, en même temps je n'avais pas le choix, je sortais de réunion ! J'ai faim, les restes ne m'emballent pas, je mise sur une valeur sûre, le steak haché. Et là pas chance, plus de steak haché. Vite, il ne me reste pas beaucoup de temps pour déjeuner. Je termine avec mon assiette de mélange de légumes et ma compote liquide, trop liquide. Mon collègue choisit de faire demi-tour. Je me retrouve avec un plat imposé et seul ! Heureusement c'est bientôt le Week-end ».

- Le RIE ne doit-il pas proposer le même choix de plats de 11h30 à 14h ?
- La direction peut-elle faire le nécessaire pour assurer aux salariés de pouvoir déjeuner avec un plateau propres, des couverts propres et un choix de menu convenable ?

REPONSE :

Le point sera remonté à la prochaine Commission RIE.

15. Jtime et astreinte

Depuis la version 5 de jtime, il n'est plus possible de déclarer un dérangement hors astreint. Malgré les signalements par mail de ce dysfonctionnement, il n'y a toujours aucune amélioration sur l'outil.

- Quand ce bug sera-t-il pris en compte et corrigé ?
- Auprès de qui doit-on s'adresser pour que la déclaration soit prise en compte et réglée ?

REPONSE :

Le point est remonté à notre référente sur JTIME.

16. Jtime et suractivité

- Pourquoi n'est-il plus possible de cocher la case suractivité >44h, celle-ci est interdite malgré une déclaration d'heure hebdomadaire qui donne ce droit.
- Comment cela se fait-il ?
- Quand ce bug sera-t-il corrigé ?
- A qui dois-je m'adresser pour que ma suractivité soit correctement prise en compte ?

REPONSE :

Le point est remonté à notre référente sur JTIME.

17. Concur

Il semble que les trajets prédéfinis n'existent plus sur Concur comme par exemple Elancourt-Vélizy.

- Est-il possible de les retrouver ?

Par ailleurs le même trajet de 50 km n'est plus remboursé au même prix qu'avant, alors que ce même trajet était remboursé 27,50€, il est maintenant remboursé à 26,50€.

- Comment se fait-il que le barème Province soit appliqué sur des trajets de région parisienne ?

REPONSE :

Le point est remonté à notre référente sur CONCUR.

18. Rachat de trimestres

- Quelle est la démarche à suivre pour obtenir l'aide de Thales Services pour le rachat de trimestres en vue d'obtenir une retraite à taux plein dès l'âge légal de départ à la retraite (62 ans en général) ?
- Sur quels critères est accordée cette aide ?
- Cette aide dépend-elle de l'entité Thalès à laquelle on appartient ?
- Cette aide est-elle plafonnée en nombre de trimestres rachetés ?

REPONSE :

Les dispositions relatives au rachat de trimestres sont précisées à l'article 3.3.6.b de l'Accord Groupe sur l'Evolution de la Croissance et l'Emploi. Voici l'extrait de l'accord sur le rachat de trimestres :

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient du fait de difficulté d'adaptation au poste de travail faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du Groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires qui, par le rachat de trimestres s'engageront sur une date de départ en retraite dans les 24 mois.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant retenu par l'entreprise ne pourra être inférieur à 2 000 € par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonnée à 36 000 € hors cotisations sociales. Le comité d'entreprise sera informé chaque année du nombre de salariés bénéficiaires de cette aide. Les situations particulières pourront être analysées pour faciliter l'accès à cette mesure.

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)

REPONSE :

Cette information n'est pas disponible pour le moment. Un point sur le trimestre sera fait lors de la prochaine réunion de DP.

Plan de charge

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

REPONSE :

5,5 ETP (équivalent temps plein) sont actuellement en inter-contrat sur le site d'Elancourt à fin mars. Il en est prévu 5,1 à fin avril et 4,7 à fin mai.

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 31/03 par domaine et secteur ?
2. Pourriez-vous fournir une synthèse des effectifs au 31/03 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 :

- Répartition des effectifs du site à fin mars 2019 = 436 (CDI)
 - Fonctions Transverses : 11
 - LOM : 3
 - LOU : 1
 - Région TSV : 92
 - Région PO : 2
 - OIC : 301
 - CTE : 23
- Ingénieur Cadre : 78% Non cadre : 22%

2. Variation des effectifs en mars 2019 :

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

3. Nous ne sommes pas en mesure de fournir ces chiffres
4. 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 mars 2019

3. Quelles sont les évolutions prévues en termes d'inter-contrat ?

REPONSE

5,5 ETP (équivalent temps plein) sont actuellement en inter-contrat sur le site d'Elancourt à fin mars. Il en est prévu 5,1 à fin avril et 4,7 à fin mai.

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

Les principales affaires en cours sont APRIA, COMUTITRES, CNRS, IGN et PIRAMID

Il est à noter le gain de TOTAL Paddock sur Q1. Plusieurs RAO d'infogérance sont en cours :

- QASAR : Infogérance d'une usine logicielle
- ASP : Infogérance et développement de la solution de gestion des aides de la PAC
- AXA Vormetric
- FDJ : Infogérance de solution de Cyber sécurité
- TAS infogérance Globale
- THALES NEWTON III Infogérance du périmètre TGS
- IMA infogérance Globale
- APRIA PRA dual site
- PIRAMID infogérance plateforme Développement (env 900 VMs)

4. Arrivée de Concur

L'arrivée de 'CONCUR' génère de nombreuses questions pour les collaborateurs d'Elancourt

Questions :

1. Des formations avaient été prévues. ~~ou~~ en sont-elles ?

2. Certaines assistantes ont été formées. Certaines ont fait des tutoriaux. D'autres non. Comment faire pour les personnels dont les assistantes n'ont pas fourni de mode opératoire et sont éloignées ?

3. Il a été dit que tout déplacement (générant donc des frais de transports), même en région parisienne, impose préalablement la validation un ordre de mission. Confirmez-vous ce point ?

4. Comment fait-on pour saisir les indemnités de site ?

5. Comment saisir les Note de Frais liés au télétravail ?

REPONSE

Des formations pour l'ensemble des assistantes ont été déployées. Pendant 15 jours, elles ont bénéficié d'un lien spécifique pour les accompagner dans l'utilisation de l'outil. Il y a une vidéo sur la page d'accueil de CONCUR pour guider le salarié, l'assistante et le manager. Il y a régulièrement des messages sur cette même page sur des sujets spécifiques à l'outil.

A noter qu'une adresse CONCUR.Assistance@thalesgroup.com est dédiée aux salariés et assistantes qui souhaitent davantage d'information. Des tutos sont également disponibles via cette enquête. C'est également vers cette adresse que doivent être remontés les cas spécifiques.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel il n'a pas à faire d'OM.

Il existe un tuto pour les indemnités de sites qui doit être envoyés par l'assistante de département si cela n'a pas été déjà fait.

Pour le télétravail, il n'y a pas d'OM à saisir, il faut faire directement une note de frais une fois par mois. Pour les personnes au forfait il faudra joindre le document échangé signé par l'employeur dès le début de leur télétravail.

5. Messagerie téléphonique

De plus en plus de collaborateurs n'ont pas de messagerie téléphonique initialisée ce qui interdit aux correspondants de leur laisser un message. La documentation de configuration de la messagerie et plus généralement du téléphone fixe n'est plus fournie lors du processus d'intégration sur le site d'Elancourt *Questions :*

1. Existe-t-il un lieu où trouver ces documents ?
2. Est-il possible d'intégrer ce point lors du processus d'intégration (comme pour le poste SWIT) ?

REPONSE

Le point est remonté.

6. Apprentissage : Remboursement de la CVEC sur note de frais

Certains apprentis se sont vu obligé récemment de payer une Contribution à la Vie Etudiante des Campus pour pouvoir suivre leur formation d'apprentissage. La plupart des entreprises remboursent cette contribution de 90€.

Questions de décembre :

1. Cette CVEC est-elle remboursée par Thales ? Si oui, quelle est la méthode de remboursement
2. Si non, nous aimerions connaître la raison de ce non remboursement ?

Réponse de décembre :

Nous ne connaissons pas la position du Groupe à ce jour.

Rappel : Question Avril:

1. Cette CVEC est-elle remboursée par Thales ? Si oui, quelle est la méthode de remboursement
2. Si non, nous aimerions connaître la raison de ce non remboursement ?

REPONSE

Nous n'avons pas de retour du Groupe sur le sujet.

7. Perco/Amundi

Question :

1. Pouvez-vous nous rappeler le processus d'abondement sur le perco par Amundi ?

REPONSE

Tous les placements sur le PERCO peuvent être complétés par un abondement offert par Thales, dont le taux et le plafond sont déterminés en fonction de votre ancienneté, comme le décrit le tableau ci-dessous :

Caractéristiques de l'abondement du PERCO Thales en 2019				
Catégorie	Ancienneté dans le Groupe	Taux de l'abondement par rapport au versement	Plafond annuel d'abondement	Somme à verser pour atteindre le plafond annuel
1	>3 mois à <5 ans	50%	287 €	574 €
2	≥5 à <10 ans	50%	345 €	690 €
3	≥10 ans à <15 ans	50%	516 €	1 032 €
4	≥15 à <20 ans	50%	630 €	1 260 €
5	≥20 à <25 ans	50%	746 €	1 492 €
6	≥25 à <30 ans	50%	860 €	1 720 €
7	≥30 à <35 ans	50%	975 €	1 950 €
8	≥35 à <40 ans	100%	1 262 €	1 262 €
9	≥40 ans	150%	1 720 €	1 147 €
99	Départ retraite *	150%	2 694 €	1 796 €

Le versement de l'allocation de la médaille du travail est toujours abondé à hauteur de 50 %. Cet abondement n'est pas pris en compte dans le calcul des plafonds indiqués ci-dessus.

*** Départ prochain en retraite :** les salariés ayant annoncé leur départ en retraite auprès de leur Responsable RH bénéficient d'un taux d'abondement et d'un plafond annuel spécifiques pendant les deux exercices précédant leur départ. Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre Direction des Ressources Humaines.

PROCHAINE REUNION : Jeudi 9 mai 2019