

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL TOULOUSE

Du 29 MARS 2019

COLLEGE UNIQUE

TITULAIRES

Delphine PONTISSO	CFDT
Pierre BERNADOU	CFDT
Bénédicte VERNIER	CFDT
Thierry MOLINARI	CFDT
Joël BAROIS	CGT
Françoise MACE	CGT
Christophe BATS	CFE-CGC
Mina PARIS	CFE-CGC

SUPPLEANTS

Aurore AZEMA	CFDT
Michel LAURENS	CFDT
Christelle BASTIDE	CFDT
Franck VOMSCHEID	CFDT
Matthieu PLATTARD	CFDT
Christian GOURDIN	CGT
Eve GARNIER	CGT
Stéphane MERIODEAU	CGT
Eric CREUZENET	CFE CGC

Diffusion : Jean-Pierre MOREL
Affichage panneaux Direction
Direction des Ressources Humaines

Tous secrétariats

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/rh-pratique-/formulaire->

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'intranet :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/comptes-rendus-dp>
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

Ont représenté les salariés à cette réunion :

		Présence à la réunion			Présence à la réunion
Delphine PONTISSO	CFDT	Oui	Aurore AZEMA	CFDT	Non
Pierre BERNADOU	CFDT	Oui	Michel LAURENS	CFDT	Oui
Bénédicte VERNIER	CFDT	Non	Christelle BASTIDE	CFDT	Non
Thierry MOLINARI	CFDT	Oui	Franck VOMSCHEID	CFDT	Oui
			Mathieu PLATTARD	CFDT	Oui
			Christian GOURDIN	CGT	Oui
Joël BAROIS	CGT	Non	Eve GARNIER	CGT	Non
Françoise MACE	CGT	Oui	Stéphane MERIODEAU	CGT	Non
Christophe BATS	CFE-CGC	Oui	Eric CREUZENET	CFE CGC	Oui
Mina PARIS	CFE-CGC	Non			

Philippe Chrétien était présent.

Ont représenté la Direction à cette réunion :

Hélène LARCHE	Responsable Opérations – Thales Services
Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines – Relations Sociales Sud-Ouest

QUESTIONS RECURRENTES

1) Bilan économique pour Toulouse en euros (prévu /réalisé) :

(cf document en annexe).

2) Affaires et projets significatifs en cours – faits marquants (mensuel)

Point abordé en réunion

3) Plan de charge (mensuel) :

(cf document en annexe)

4) Etat des effectifs (mensuel)

Est remis en séance.

5) CDD intérimaires et sous-traitants (mensuel)

(cf document en annexe).

6) Suivi de l'accord sur le temps de travail (bimestre)

Sera remis en février.

7) Statistiques salariales (semestriel)

A été remis en séance.

8) Point d'avancement de la formation (trimestriel)

Une présentation de l'avancement du plan de formation a été effectuée en mars, et ce sujet est régulièrement traité en Commission Emploi Formation.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CGT

Questions récurrentes

Questions récurrentes

CGT-01. 2019-03 : Effectif Administratif

Quel est le nombre de salariés affectés administrativement à :

	Mois - 2	Mois - 1	Mois actuel
Toulouse Basso Cambo (BC)	115	116	118
Toulouse Labège	525	531	523
Total	640	647	641

Réponse : l'information est renseignée dans le tableau ci-dessus.

CGT-02. 2019-03 : Liste des affaires

Pourriez-vous nous donner la liste des affaires sur la région toulousaine, qui sont : tendues, proches de l'être, ou qui l'étaient le mois précédent ?

Quelles sont les actions prises par la direction pour améliorer la situation de chacune ?

Réponse : Il n'y a pas d'affaires actuellement classées en affaires tendues.

Comme nous l'avons évoqué à plusieurs reprises et notamment abordé lors du dernier CE les affaires PDAP et L2PF sont sous surveillance. Nous avons déjà répondu à cette question le mois dernier : Un renforcement du management a été effectué sur l'un des projets sous surveillance. Sur l'autre projet, nous sommes toujours mobilisés.

Une nouvelle organisation présentée en CE devrait pouvoir apporter plus de sérénité dans la gestion du Pôle Espace.

Reprise d'anciennes questions

CGT-03. 2019-03 : Paie des salariés à temps partiel

Vous écrivez « Les formules mathématiques, les différents algorithmes, les spécifications fonctionnelles et le paramétrage du logiciel de paie n'ont pas à être présentés dans le cadre de cette instance. ». Laissez-nous être surpris par cela.

Nous ne demandons pas le code source ou le paramétrage du logiciel de paie mais les règles de calcul applicables aux salariés, et le plus clair reste de l'exprimer sous la forme d'une formule mathématique, ou d'un algorithme. Jouer sur les mots vous permet à nouveau de ne pas répondre à la question, alors que vous vous devez de répondre aux questions des délégués du personnel, quelles qu'elles soient. N'y-a-t-il personne (RH ou Paie) à la fois disponible et en capacité de répondre ?

Nous considérons qu'il s'agit, de votre part, d'une entrave de l'instance des délégués des personnels.
Nous en tirerons les conséquences !

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 05. 2018-12 : Plusieurs salariés nous ont informés de leur exaspération concernant le service paie. - Pourquoi n'y-a-t-il eu aucune communication de votre part sur les modifications du calcul des compensations à 100% des cotisations retraites ? - Pourriez-vous nous indiquer les règles de calcul des compensations retraite sur le bulletin de paie pour la partie Sécurité Sociale et la partie Complémentaire (formules mathématiques) ? - Quand la paie indique qu'elle téléphonera au salarié et que 2 semaines plus tard rien ne se passe, que doit faire le salarié pour être pris en considération ? Nous demandons au service RH de la région Toulousaine d'intervenir auprès du service Paie pour qu'il tienne ses engagements !? Considérez-vous que l'organisation du service paie répond vraiment aux attentes des salariés ?	Le Service Paie reconnaît ne pas avoir fait de communication sur le sujet. Pour information, tous les salariés impactés ont été régularisés sur la paie de novembre. Concernant les règles de calcul des compensations retraite sur le bulletin de paie, il s'agit de la différence entre les cotisations temps plein et temps partiel. En tenant compte de la proratisation de plafond ou pas. Les salariés qui le souhaitent peuvent faire une demande auprès de leur gestionnaire de paie. Celui-ci leur fera un retour au cas par cas. Le Service Paie a pris note de ce que vous mentionnez concernant le constat des délais actuels de réponse. Ils reconnaissent que les temps moyens de prises en compte des demandes ont souvent excédé ces derniers temps les 5 jours ouvrés, ceci pour des raisons multiples et s'ajoutant les unes aux autres. Ils sont désolés de ces désagréments et, l'équipe fait tout son possible pour résorber toutes les demandes, dans un souci permanent de service orienté « client ».
CGT 04. 2019-01 : Pourriez-vous nous indiquer les règles de calcul (algorithme) ? La question posée est susceptible de concerner TOUS les salariés. La Paie, pour ce type de demande générale, nous renvoie vers le service RH et les questions DP. Pourquoi la Paie individualise-t-elle les réponses et refuse-t-elle de partager l'information de manière générale ? Que représentent les DP aux yeux de la Paie ?	Le service Partagé Administration-Paie intervient au sein du Groupe Thales pour le compte et sur instruction des sociétés. Il n'a pas la possibilité d'adresser des communications de manière globale, juste de répondre aux questions posées par les salariés. Nous proposons aux collaborateurs, qui le souhaitent, une étude personnalisée de leur situation afin de pouvoir répondre à toutes leurs interrogations. La prise en charge de la différence de cotisations temps plein/ temps partiel est valable pour tous les temps partiels et forfait jours réduit mais le calcul est différent selon que le collaborateur est en forfait jour ou mensuel ou forfait heure. C'est pour cela que nous ne généralisons pas notre réponse.
CGT 03. 2019-02 : Nous ne pouvons accepter votre réponse qui individualise les salariés et permet à la PAIE de ne pas généraliser les règles et donc, au final, les salariés qui ne demandent rien n'ont rien ! C'est à la direction de Thales Services de récupérer les informations et de faire les communications adéquates, en particulier auprès des élus du personnel. Nous vous demandons les règles pour : - Les forfaits heures, - Les forfaits jour, - Les mensuels.	Les formules mathématiques, les différents algorithmes, les spécifications fonctionnelles et le paramétrage du logiciel de paie n'ont pas à être présentés dans le cadre de cette instance. Les salariés qui souhaitent recevoir des explications concernant un problème identifié sur leur bulletin de paie, peuvent prendre contact avec l'accueil salarié. Aucune individualisation n'est faite dans l'application des règles et aucun calcul individuel n'est effectué. Les règles sont paramétrées en fonction des régimes de paie, pour tous les salariés de la même façon, il n'y a aucun calcul individuel et l'équité entre les salariés est de ce fait parfaitement respectée.

Réponse : Nous avons répondu le mois dernier à cette question. Si des salariés souhaitent avoir des explications supplémentaires concernant leurs cas spécifiques par rapport à leur bulletin de salaire, nous les invitons à rentrer en contact directement avec le service paie. Il n'y a à ce jour aucune entrave aux Représentants du Personnel dont le rôle est important et nécessaire et la direction a répondu précisément aux questions. Nous vous proposons que lors de la prochaine permanence paie que nous réalisons sur le site de Toulouse, qu'une information sur les bulletins de salaires soit à nouveau effectuée.

CGT-04. 2019-03 : Déménagement contrat Air France

Ces salariés étaient censés intégrer les nouveaux locaux en janvier ; c'est maintenant imminent.

Déjà 3 mois d'attente de réponses aux 3 questions suivantes. Comment justifiez-vous ces non réponses ?
Il devient urgent que vos réflexions aboutissent sur :

- La présentation des différents accords liés à ce contrat :

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 24. 2019-01 : Les salariés de l'équipe Air France vont déménager sur le site de Thales Services Basso Cambo. Est-il prévu qu'une personne des ressources humaines les rencontre afin de leur présenter les différents accords liés à ce contrat applicable à l'équipe : ordre de mission, notes de frais pour les inévitables déplacements vers Air France, véhicule pour ces déplacements (certains viennent en transport en commun), cantine, CE, ... ? Il est à noter que certains d'entre eux n'ont jamais travaillé sur un site THALES.	<i>Nous sommes actuellement en réflexion sur ces différentes problématiques pragmatiques.</i>
CGT 10. 2019-02 : Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?	<i>Ce sujet est en cours d'étude et sera traité dans les meilleurs délais</i>

- L'impact du rattachement sur Basso pour les salariés actuellement rattachés à Labège :

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 25. 2019-01 : Actuellement, les salariés de l'équipe Air France sont administrativement rattachés au site de Labège. Ils vont déménager du site Air France la Barigoude vers Thales Services Basso Cambo. Cela aura-t-il un impact sur leur rattachement ?	<i>Le sujet est à l'étude.</i>
CGT 11. 2019-02 : Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?	<i>Ce sujet est en cours d'étude et sera traité dans les meilleurs délais</i>

- L'assurance d'avoir des permanences assurées par une assistante à Basso pour ces salariés :

Réponse : Le sujet Air France sera abordé lors du prochain CHSCT.

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 26. 2019-01 : Une assistante OIC pourra t'elle assurer des permanences à Basso Cambo ?	<i>Le sujet est à l'étude.</i>
CGT 12. 2019-02 : Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?	<i>Voir réponse à la question précédente</i>

CGT-05. 2019-03 : Radiation par Humanis

Vous ne répondez pas à la question posée.

Pourquoi la mutuelle Humanis n'informe-t-elle pas l'affilié avant d'exclure un de ses bénéficiaires (enfant, conjoint, ...) ; cas d'un enfant ayant passé l'âge des 18 ans par exemple ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 28. 2019-01 : Pourquoi Humanis n'informe-t-il pas avant de radier un bénéficiaire ?	<i>Un bénéficiaire est radié par Humanis lorsqu'il quitte l'entreprise ou qu'il se trouve en suspension de contrat sans être rémunéré par la société (exemple : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).</i> <i>S'il s'agit d'un départ de la société, dans le cas d'une retraite, le salarié peut bénéficier à sa demande du régime senior, dans le cas d'un autre type de départ, le salarié peut bénéficier de la portabilité de la prévoyance, à conditions de percevoir des allocations de chômage. Dans les deux cas, le salarié est averti par écrit par le service paie de ces possibilités.</i> <i>Si le salarié est radié dans le cadre d'une sortie (autre que retraite) Humanis prendra contact avec lui pour la portabilité.</i> <i>S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail, le salarié peut bénéficier auprès d'Humanis d'une couverture prévoyance dont les frais sont à sa charge.</i>
CGT 13. 2019-02 : Et quand cela ne concerne pas un	<i>C'est le salarié qui est affilié auprès d'Humanis et paie les cotisations salariales et non ses ayants droits. Le fait générateur d'une radiation est le départ du salarié de la société. Il lui appartient d'en avertir ses ayants-droits, ce n'est pas à Humanis de le faire.</i>

salarié mais un ayant-droit (enfant, conjoint, ...), quelle est la réponse apportée ?

Réponse : Chaque année, pour les ayants droits de plus de 18 ans, il est nécessaire de communiquer avant le mois de janvier la confirmation qu'ils sont toujours étudiants.

CGT-06. 2019-03 : Erreur de RTT au détriment de salariés à temps partiel

Votre réponse est erronée

Page 33/54 de l'accord adaptation 2006-06-13, nous lisons :

Les jours de repos apparaîtront explicitement sur le bulletin de paie au début de chaque période de référence. La Direction informera les salariés du nombre de jours de repos à prendre lors de cette période en raison du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré. Si le nombre de jours de repos, à prendre est impair, alors le jour donnant un nombre impair est à la disposition du salarié. Ainsi, par exemple, si le nombre de jours de repos, est égal à 11, alors 5 seront à l'initiative de l'employeur et 6 à l'initiative du salarié.

Au vu de cet article, soit X le nombre de JRTT Totaux, les fonctions Excel arrondi.sup(X/2) sont pour le salarié et arondi.inf(X/2) pour l'entreprise et non ce que vous écrivez avec tort !

En langage plus compréhensible : dans le cas où le nombre de jours RTT est pair, la moitié est pour l'entreprise et l'autre moitié pour le salarié. Si le nombre de jours RTT est impair, le jour qui reste à affecter est DONNE au salarié.

Tel que vous exprimez votre réponse, l'application de l'accord que vous faites est : La direction décide d'un certain nombre de jours de fermeture. Elle positionne le nombre de jours de RTT correspondant sur ces jours, et le restant est donné au salarié.

Aurions-nous mal compris votre réponse ?

Que se passe-t-il pour un salarié qui ne souhaite pas « être absent sur davantage de jours » ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 19. 2019-02 : De façon récurrente, des salariés au 4/5e (voire tous les 4/5e ?) se sont vu attribuer 4 jours de RTT salarié contre 5 pour l'employeur qui les a positionnés du 24 au 31/12. La règle écrite dans les accords Thales Services stipule que c'est l'inverse qui doit s'appliquer. Une fois cela rectifié, le nombre de jours entre le 24/12 et le 31/12 est de 5. Pour les salariés à temps partiel 4/5, les JRTT Employeurs sont donc de 4. La direction de Thales Services va-t-elle donner le 5ième jour ? Même question pour tous les autres salariés à temps partiel ? Que doivent faire les salariés si la direction ne donne pas les jours en question ?	<i>Les jours de RTT sont affectés en priorité sur les JRTT collectifs positionnés par l'employeur et le reliquat alimente le compteur de JRTT individuels. En cas de jours de RTT collectifs en nombre moindre, dû à un temps partiel ou une embauche en cours d'année par exemple, le salarié qui souhaiterait être absent sur davantage de jours devra positionner des jours de RTT individuels ou de congés payés, voire une absence autorisée.</i>

Réponse : Chaque année, ce sujet est abordé en début de réunion NAO. Un flash RH a été diffusé en date du 5 février dans lequel sont précisées les modalités de planification des JRTT qui ont été définies dans le Procès-Verbal de désaccord (cf extrait ci-dessous).

Flash RH– Février 2019

Négociations Annuelles Obligatoires 2019 sur le temps de travail

Le 5 février 2019

La Direction de Thales Services et les Organisations Syndicales Représentatives ont engagé les réunions portant sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur le temps de travail.

Lors des réunions qui se sont tenues les 15 novembre et 6 décembre 2018, la Direction a présenté les modalités de temps de travail pour l'année 2019.

Les modalités précises de planification et de prise des congés payés, jours de repos et JRTT en 2019, sont définies dans le Procès-Verbal de désaccord.

La répartition est la suivante :

ORGANISATION DU TRAVAIL		TOTAL JRTT 2019	JRTT à l'initiative du salarié	JRTT à l'initiative de l'employeur	Pont de l'Ascension	
					JRTT à l'initiative de l'employeur	Absences autorisées payées
MENSUELS	38h *	11	6	5		1
	37,50h*	14	7	6	1	
INGENIEURS ET CADRES	FH 1670h *	11	6	5		1
	FJ 210*	14	7	6	1	
	FJ 214*	10	3	6	1	

(*) Ces références ne tiennent pas compte de la journée de solidarité qui sera travaillée le lundi 10 juin 2019 (lundi de Pentecôte) en application des dispositions de l'accord Groupe sur les dispositions sociales.

❖ **Pour les salariés intervenant sur site client et compte tenu des spécificités de notre activité, cette planification est réalisée à titre indicatif.** Elle pourra être modifiée à l'initiative des managers et responsables de site, afin de positionner les JRTT « Employeur » sur les jours de fermeture des sites clients ou les périodes d'inter-contrats notamment.

❖ **Les salariés nouvellement embauchés à la date du 1er décembre 2019** et concernés par la fixation des JRTT « Employeur » sur les jours ouvrés de la période du 23 au 31 décembre 2019 seront invités à poser les congés préalablement acquis (CP et JRTT). Le complément de JRTT «Employeur» nécessaire pour couvrir cette période d'absence fera l'objet d'une absence exceptionnelle autorisée payée. Pour ces salariés, le retour sur site pourra également être envisagé s'ils en expriment la demande. De la même façon, ils demeurent libres d'opter pour un congé sans solde sur cette même période.

❖ **Pour tous les autres salariés** qui ne disposeraient pas de JRTT « Employeur » en nombre suffisant pour couvrir les jours ouvrés de la période du 23 au 31 décembre 2019, ils seront invités à poser des jours de congés payés ou congés « autres » sur cette période. S'ils en expriment la demande, le retour sur leur site de rattachement pourra également être envisagé.

❖ **Situations dérogatoires :** Compte tenu de contraintes clients, certains salariés peuvent être amenés à travailler au cours d'un JRTT positionné par l'employeur, ces derniers se verront restituer ce JRTT sur leur compteur salarié en remplacement du JRTT « Employeur » non pris.

Par ailleurs, les salariés qui auraient bénéficié de la restitution de JRTT « Employeur » non pris du fait de leur travail au cours de la période du 24 au 31 décembre 2018, seront autorisés à les prendre jusqu'au 31 mars 2019 au plus tard.

CGT-07. 2019-03 : DIGIPOSTE

Alors pourquoi des salariés ayant demandé à recevoir des Bulletins de Paie papier en remplacement de ceux numériques qu'ils recevaient initialement ont-ils vu leur compte supprimé ainsi que le contenu du coffre-fort (et donc leur Bulletins de Paie numériques) ?

Où est indiqué que lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, le paiement du coffre-fort DIGIPOSTE devient à la charge de l'ancien salarié ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 24. 2019-02 : Que devient le coffre numérique quand un salarié quitte l'entreprise ?	<i>Le coffre numérique est un service fourni par l'entreprise et dédié au salarié.</i> <i>Un document d'information « Questions/Réponses » sur les questions les plus fréquentes est disponible dans l'interface eHR Together à l'adresse :</i> https://eadmin-ssso.corp.thales/e-Admin/Dematerialisation/Dematerialisation.do <i>Pour cette question précise, ce document d'information fournit la réponse suivante :</i> 31. Je quitte l'entreprise, puis-je garder mon compte Digiposte+ ? Digiposte+ étant un service qui est personnel, je conserve mon compte ainsi que les documents qui complètent mon Coffre. Ces documents conservent leur valeur probatoire pour leur durée légale de conservation. Je continue à recevoir les courriers numériques émanant des autres expéditeurs auquel j'aurais pu adhérer. La seule évolution est que, bien sûr, si je ne suis plus un de ses collaborateurs, mon ex-employeur cessera de m'envoyer mes bulletins.

Réponse : Il n'est pas précisé dans la réponse présentée le mois dernier et que vous avez indiquée ci-dessus que le coffre-fort Digiposte devient à la charge de l'ancien salarié. Comme nous l'avons expliqué en séance, l'employeur n'a plus de raison de payer le service du Digiposte pour un salarié qui est parti.

Le document d'information « Questions/Réponses » sur les questions les plus fréquentes est disponible dans l'interface eHR Together à l'adresse :

<https://eadmin-ssso.corp.thales/e-Admin/Dematerialisation/Dematerialisation.do>

Pour la 1^{ère} question posée ce document fournit la réponse suivante :

25. Si je ne suis pas satisfait de l'offre qui m'est faite, puis-je y renoncer ?

Tout à fait. Il suffit de résilier mon adhésion au flux Bulletin de paie numérique de mon employeur à partir du compte qui a été pré-crée, dans la rubrique « Gérer mes organismes ».



Une fois ma demande prise en compte, le bulletin de paie me sera expédié sous format papier, en mois M de la résiliation si la demande a été formulée avant le clôturé de paie du mois M, en M+1 à défaut.



Pour la 2^{ème} question posée ce document fournit la réponse suivante :

11. Quel est le prix de l'offre Digiposte+ ?

L'offre Digiposte+ dite freemium est gratuite (hors coût de connexion) et me permet de souscrire entre autres, à la réception électronique de mon bulletin de paie. C'est mon entreprise qui paie pour l'émission du bulletin de paie dans mon coffre, à l'instar d'un courrier physique. L'offre standard Digiposte+ consacre une capacité de 5 Go, qui permet, toujours gratuitement, de recevoir des documents venant de mes fournisseurs (énergie, telcos...), de télécharger, archiver et partager environ 45000 documents personnels.

Par ailleurs, ce document est entretenu sur le site et fournit le point de contact disponible pour tout besoin complémentaire :

17. Qui dois-je contacter en cas de problème ?

Digiposte+ met à ma disposition l'aide en ligne 24h/24 et 7j/7 (sous réserve de la disponibilité des réseaux) apportée par notre Service Clients aux questions les plus fréquentes.

Je peux également contacter :

Par Téléphone Numéro cristal : 09 69 399 111. Appel non surtaxé

Le service client est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 18h.

Par email : serviceclient.digiposte@laposte.fr

Réponse sous 48h.

Nouvelles questions

CGT-08. 2019-03 : Affaires

Si la QVT semble être une priorité pour Thales, qu'en est-il des risques psychosociaux liés à des affaires très tendues (en fait ressenties comme telles par des salariés mais non reconnues par la direction) ? Nous souhaitons que vous analysiez la situation avant que celle-ci ne dégénère et engendre des situations graves voire irréversibles, d'autant que certains projets sont sous forte tension depuis de nombreux mois et que la situation ne semble pas s'améliorer (par exemple PDAP). Nous attendons un retour de votre part sur le sujet que nous suivrons de près car il y a déjà eu assez de dommages.

Réponse : Une nouvelle organisation du Pôle Espace a été présentée lors du dernier CE. Le Pôle Espace est scindé en 3 parties :

- Un pôle Contrôle et Opérations,
- Un pôle Observation,
- Un pôle InFG & Cybersécurité (au bénéfice de tous les clients de la Région).

Cette adaptation de l'organisation et notamment le suivi direct des grandes affaires doit apporter plus d'écoute, plus de réactivité et plus de maîtrise dans la gestion des grands programmes.

CGT-09. 2019-03 : CR des Réunions DP

1. Quel est le lien écrit page 1 du CR des Réunions DP :

Diffusion : Jean-Pierre MOREL
Affichage panneaux Direction
Direction des Ressources Humaines

Tous secrétariats

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/rh-pratique-/formulaires->

qui amène sur le lien : <http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/rh-pratique-/formulaires-Les>

qui affiche :

Thales Services SAS
Compte-rendu de la réunion des D



mars 2019

2. Le second lien (https://portal.mythalesgroup.com/emythales/bilans_cr.html) ne marche pas :

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'intranet :
<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/comptes-rendus-dp>
et sur l'extranet (copiez/collez le lien ci-dessous):
https://portal.mythalesgroup.com/emythales/bilans_cr.html

Réponse : Nous remontons ce point.

CGT-10. 2019-03 : Micro-dons



Comment ne plus recevoir le mail de la direction Groupe nous incitant fortement à donner ?
Cette opération choque un certain nombre de salariés !
Une autre forme d'arrondi sur salaire peut être envisagée : Thales fait un arrondi à l'euro supérieur et fait le don à son association.

Réponse : Le dispositif micro-don est piloté au niveau du Groupe. A noter que cette action intéresse également un nombre significatif de salariés puisque 4 086 salariés donateurs étaient comptabilisés en mars 2019.

CGT-11. 2019-03 : Responsable Sécurité Suppléant

Quand informerez-vous l'ensemble des salariés de la nouvelle identité du Responsable sécurité ?

Réponse : L'information sera communiquée dès que le collaborateur aura été agréé par notre autorité de Tutelle.

CGT-12. 2019-03 : Information aux salaries (1)

Quand présenterez-vous les nouvelles personnes des RH OIC affectées à Toulouse ?

Réponse : Une note de nomination sera diffusée lorsque la personne recrutée prendra ses fonctions. Comme indiqué le mois dernier, cette personne arrivera le 20 mai prochain.

CGT-13. 2019-03 : Information aux salaries (2)

Quand présenterez-vous les nouvelles personnes des RH S.O. affectées à Toulouse ?

Réponse : La nouvelle RRH de la Région Sud-Ouest et du CCR LOM est arrivée depuis le 8 Mars 2019. Une note de nomination sera diffusée dans les prochains jours.

CGT-14. 2019-03 : Information aux salaires (3)

Des salariés ont changé de CCL (votre présentation du 28 Février 2019). Les avez-vous avertis ?

Réponse : Comme nous l'avons déjà répondu, les salariés concernés par un changement de CCL ont été informés par leur manager.

CGT-15. 2019-03 : Bulletin de Paye

Un salarié à temps partiel à 90% reçoit un BP contenant les lignes suivantes

Organisme	Libellé	Nombre / Base
SANTE		
COMPLEMENTAIRE INCAPACITE INVALID. DECES T1		3 377,00
COMPLEMENTAIRE INCAPACITE INVALID. DECES T1		3 213,11
COMPLEMENTAIRE SANTE T1		3 213,22

Pourquoi les valeurs T1 ne sont-elles pas les mêmes ?

Donnez-nous les formules de calcul de T1 pour chacun des cas.

90% du PMSS = $0.9 * 3377 = 3039,3$ €. Aucun chiffre ci-dessus ne correspond à 90% du PMSS !

Pour un salarié

- à temps plein, les lignes correspondantes sont :

SANTE	
COMPLEMENTAIRE INCAPACITE INVALID. DECES T1	3 377,00
COMPLEMENTAIRE SANTE T1	3 377,00

- à 80% (4/5ième) :
- à 50% (mi-temps) : La règle de calcul de la T1 (hors forfait jours) est la suivante :
- PMSS*horaire temps partiel mensuel du salarié/horaire référence de la société

Réponse : Nous avons remonté l'information auprès de notre SIRH afin de comprendre la différence de 11 centimes entre la complémentaire incapacité et la complémentaire santé. Nous reviendrons vers vous.

La règle de calcul de la T1 (hors forfait jours) est la suivante :

- **Le PMSS*l'horaire du temps partiel mensuel du salarié/horaire référence de la société.**

CGT-16. 2019-03 : Organigramme

Quand mettrez-vous à jour l'organigramme de la direction des ressources humaines (le dernier datant de novembre 2018) : <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/qui-sommes-nous-/organisation-chart> ?

Réponse : La mise à jour de l'organigramme de la Direction Ressources Humaines sera réalisé lors de l'arrivée du RRH OIC Toulouse.

CGT-17. 2019-03 : Communication inacceptable

Le nom d'une secrétaire apparaît dans le Flash Info 10 avec comme indication qu'elle est absente (sous-entendu pour longtemps) ! Nous considérons que vous n'avez pas respecté la personne et que vous êtes en dehors du cadre défini par la CNIL et le RGPD pour la protection des salariés !

Réponse : L'information du Flash Sud-Ouest semaine 10 est reprise ci-dessous.

Il n'est pas précisé, ni sous-entendu de durée mais juste qu'un remplacement est en cours.

Le flash a pour vocation d'informer les collaborateurs de Thales Services Sud-Ouest des grands événements et de fournir des informations très pratiques. A ce titre, les arrivées de nouvelles personnes ainsi que les évolutions liées aux personnes en interface avec un nombre important de salariés y sont régulièrement évoquées. Aucune information à caractère personnel n'y est indiquée.



CGT-18. 2019-03 : SEM à tout faire (1)

Un SEM (System Engineering Manager) doit être à la fois un manager et un technicien. C'est du deux en un. Le mouton à 5 pattes.

Les différents SEM rencontrés sont tous en difficulté : soit pas assez bons managers (problème de communication et de capacité d'organisation/animation de leur équipe) soit pas assez techniques (un manager qui va finalement piloter de loin parce qu'il ne comprend pas tout le charabia technique).

Comment sont choisis les salariés à qui est proposé un poste de SEM ?
Quels sont les critères de choix ?

Réponse : La définition d'un SEM est la suivante :

Ce rôle s'inscrit dans le cadre de l'organisation d'un Projet.

Le SEM pilote les activités techniques du Projet :

Il définit le plan de réalisation de la solution dans son ensemble (logiciel, matériel, service), ainsi que l'organisation correspondante, les processus, pratiques et outils applicables à son projet en fonction des contraintes spécifiques (ex : outils imposés par le Client)

Dans le cadre de l'organisation du projet et en fonction de sa typologie, lui sont rattachés l'Architecte, un ou plusieurs SwEM qui réalisent des parties de la solution, un SwIVM en charge de l'intégration logicielle et des conditions de déploiement sur les matériels (avec des configurations, règles, et scripts), un SDM qui assure la bonne opération de la solution en production, des experts qui traitent des points techniques avancés.

Il approuve les plans des éléments de solution ou composants de niveau inférieur, y compris dans le cadre d'un mandat global, ceux des sous-traitants, et partenaires, et ceux fournis par le client, et il en assure ensuite la cohérence globale

Il identifie les compétences d'ingénierie requises pour les livraisons, et il dirige et coordonne son équipe technique. Il incombe aux CCL de fournir les compétences adaptées aux besoins du projet, et de s'assurer que leurs connaissances soient à l'état de l'art

Il est responsable de l'évaluation des charges, du planning des tâches techniques, du reste à faire ; il identifie et évalue les risques et opportunités techniques et les présente au PM.

Il est engagé sur la qualité des réalisations, les délais, et les coûts de production de la solution vis-à-vis du projet vendu, en optimisant la productivité et il remonte au PM les informations d'avancement techniques de son périmètre de responsabilité (indicateurs, difficultés, ...).

Il s'assure que les initiatives de performance de l'ingénierie sont correctement déployées sur son Projet

Il effectue l'analyse causale des problèmes, et conduit les actions correctives associées (ex : réallocation des tâches) à son niveau ; dans le cas où les corrections envisagées impactent les engagements ou le projet, il devra faire valider l'écart par le PM, et contribuer à élaborer une solution favorable à l'économie du projet

Il peut être amené à faire évoluer les choix techniques par rapport au plan initial/DVa avec le PDA, il devra dans ce cas faire valider ses options par le DA

Il garantit que les engagements vis à vis du projet incluent la satisfaction des exigences contractuelles du projet (coûts, délais, exigences normatives, dont sécurité) de son périmètre de responsabilité ; la conformité technique étant de la responsabilité du PDA

Il contribue aux activités d'assurance qualité en garantissant au QAM la visibilité sur l'ensemble des travaux d'ingénierie du Projet et en garantissant la conformité des métriques et des processus définis

En tant que responsable de l'ensemble des activités techniques d'un projet, il constitue un binôme avec le PM chargé du projet (cf. descriptif rôle PM), qu'il accompagne, assiste, et soutient lors des réunions client à la demande du PM

Il est nommé par le manager du CCL leader en coordination avec le PM

Comme le rôle de SEM inclut un management technique, il est en général choisi parmi ceux qui en ont une pratique régulière, à savoir la ligne managériale des CC

Dans le cadre du projet, dont le PM a la responsabilité globale, il a sa délégation pour la réalisation technique des développements et services.

Il s'agit soit d'un recrutement lié au poste à pourvoir qui a été diffusé dans la Bourse de l'Emploi, soit il s'agit d'une promotion en interne d'un SWEM ou SWIM ou d'une évolution d'un SEM de projet en projet avec des tailles différentes.

CGT-19. 2019-03 : SEM à tout faire (2)

De très nombreux SEM sont en difficulté sur leur projet car ce sont soit des managers d'origine à qui il manque des connaissances techniques, soit des profils techniques à qui il manque des connaissances de gestion d'équipe. Dans les deux cas, ils ne peuvent tenir leur rôle et les projets s'en ressentent. Une formation est-elle prévue pour toute personne identifiée et acceptant un poste de SEM ?

Réponse : Des actions de coaching sont mises en place au cas par cas. Un appui de la Qualité Centrale peut être aussi activé pour accompagner le rôle de SEM.

CGT-20. 2019-03 : SEM à tout faire (3)

Le profil de SEM est un profil très exigeant et compliqué à trouver. Cette problématique n'est pas propre uniquement à TS, d'autres entités du groupe sont confrontées à ce même casse-tête. La direction a-t-elle identifié une stratégie pour former sur le long terme les futurs SEM, à partir des SWEM (SoftWare Engineering Managers) actuels par exemple ? Est-ce qu'il y a des échanges entre les RH des différentes entités du groupe pour trouver une solution commune ?

**Réponse : Nous avons répondu plus haut qu'en effet les postes de SEM peuvent permettre d'offrir une évolution pour les SWEM ou les SWIM.
Par ailleurs, nous n'avons pas partagé sur ce point avec les RH du bassin Sud-Ouest.**

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC

Le Délégué du Personnel CFE-CGC pourra être accompagné d'un Délégué Syndical CFE-CGC lors de cette réunion.

CFE-CGC-1. RH

Une nouvelle collaboratrice a dernièrement rejoint l'équipe RH.
Comme aucune communication n'a été faite, pouvez-vous fournir aux collaborateurs ses nom et prénom, son périmètre d'activité au sein de la région Sud-Ouest et ses autres rôles le cas échéant ?

Réponse : Un nouveau Responsable Ressources Humaines de la Région Sud-Ouest et du Centre de compétences Régionales LOM Sud-Ouest est arrivé le 13 Mars 2019.

CFE-CGC-2. Télétravail 1 jour

Depuis la signature du dernier accord télétravail, pouvez-vous nous fournir les informations ci-dessous :

Nombre de demandes pour 1 jour de télétravail :

Nombre de demandes acceptées :

Motifs des refus :

Réponse : L'état des demandes de télétravail pour la Région SO est le suivant :

43 demandes en cours (formulaire de demande salarié et formulaire réponse Manager signés et retournés au Service RH) :

- 27 avenants signés

- 2 demandes refusées

- 1 en cours de signature

- 9 demandes en attente des documents (attestation assurance mentionnant le télétravail et attestation sur l'honneur de conformité électrique) et informations salariés (comprenant portable professionnel et numéro de PC professionnel)

- 4 avenants en attente de validation sécurité

CFE-CGC-3. Télétravail 2 jours

Depuis la signature du dernier accord télétravail, pouvez-vous nous fournir les informations ci-dessous :

Nombre de demandes pour 2 jours de télétravail :

Nombre de demandes acceptées pour 2 jours de télétravail :

Nombre de demandes acceptées pour 1 jour de télétravail :

Motifs des refus pour le passage de 1 jour à 2 jours de télétravail :

Réponse : Nous n'avons pas de demande acceptée de télétravail à 2 jours. Les motifs de refus sont essentiellement liés aux contraintes de projet.

CFE-CGC-4. WorkDay : Fin de contrat

Fin Février, par mail et non notification de l'outil, certains managers ont découvert qu'ils devaient « terminer », dans l'outil WorkDay, la fin de contrat d'un ou plusieurs anciens collaborateurs (retraités, démissionnaires, ...).

Cette communication a eu le bénéfice d'apprendre à ces managers qu'ils étaient acteurs dans du processus « Fin de contrat » de WorkDay, néanmoins ces derniers s'interrogent sur la plus-value de leur action en coupure dans ce workflow qui semble redondant avec le circuit de départ que font remplir les collaborateurs en partance et qui est au final est transmis au service Paie pour traitement ?

Réponse : Plusieurs mails ont été adressés aux managers pour indiquer qu'il était nécessaire dans Workday d'indiquer la fin de contrat des salariés afin d'éviter que ceux-ci continuent à être payés. Cette action est nécessaire même si le circuit départ est transmis au Service Paye.

CFE-CGC-5. Médailles d'honneur du Travail

En cas de demande de plusieurs médailles d'honneur du Travail pour une même promotion, le collaborateur bénéficiera-t-il des différentes allocations associées à chacune des médailles demandées ?

Réponse : La réception d'une médaille du travail ne peut pas se cumuler avec d'autres demandes pour la même personne. Un délai d'un an entre deux médailles est nécessaire.

CFE-CGC-6. Synchronisation des outils Thales

Pour un collaborateur donné, certaines des informations contenues dans les différents outils Thales ne sont pas identiques.

Quand est-il prévu une synchronisation des outils Thales, en particulier entre eHR-Together et WorkDay (i.e. Concur) ?

Réponse : Nous n'avons pas d'information précise à ce stade.

CFE-CGC-7. JTime

Il n'est déjà pas aisé pour les collaborateurs de traiter leurs imputations en avance de phase, si en plus l'outil JTime v5.0 comporte des bugs, des régressions et que son interface ne facilite pas la saisie, alors on comprend l'agacement de tous en fin de mois et l'impact sur la productivité, surtout lorsque l'on n'a pas la chance d'imputer sur un code unique.

Les collaborateurs étant les bêta-testeurs du produit, vers qui peuvent-ils remonter les problèmes rencontrés et leurs remarques ?

Quelles sont les actions en cours ou prévues afin de corriger le produit et quelle est la date de mise en production d'une version stable ?

Réponse : En cas de difficulté avec l'outil JTIME, que ce soit sur intranet ou extranet, les incidents sont à remonter via le portail KISS (incident / application JTIME) et en donnant le maximum d'informations sur le contexte du problème (navigateur utilisé, détail du message de sécurité, etc...).

Les incidents sont investigués par des intervenants techniques (OIC Cholet ou TMA) qui précisent le délai de correction dans la réponse transmise suite à analyse.

Pour un incident bloquant, la mise en production d'un contournement est faite très rapidement quand le contournement est possible. Les corrections sont intégrées au fur et à mesure avec 11 mises en production de nouvelles versions par an, tel que prévu dans le contrat Newton vers le 7 ou 8 du mois (hors mois de décembre). Ce processus est commun à tous les outils, il n'est pas spécifique à JTIME.

La personne en charge des améliorations des différentes versions de l'outil JTime est l'administrateur SIRH, Annie Goiset.

CFE-CGC-8. Revalorisation des indemnités d'astreintes

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

Réponse : La revalorisation des barèmes d'astreinte a été effectuée pour 2019. Pour information, vous trouverez la note ci-dessous précisant le nouveau barème.



2019-03-26 -
Revalorisation des inc

CFE-CGC-9. Bulletin de salaire

Dans le document annexé à la feuille de paie de Février 2019 et rappelant «l'entrée en vigueur au 1er janvier 2019 du régime unifié AGIRC-ARRCO, fusion en un seul régime de retraite complémentaire» il est expliqué que « cela se traduit par un regroupement des cotisations sous l'intitulé retraite complémentaire. »

En comparant les feuilles de paie de février 2018 et 2019, on constate que les 2 lignes :

Complémentaire TA
Complémentaire TB

sont devenues 3 lignes ! :

Complémentaire T1

Complémentaire T2
C.E.T.

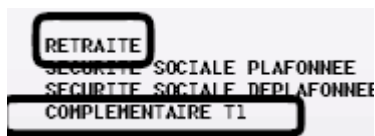
A quoi correspond le sigle C.E.T. ?

D'autre part, il est indiqué dans ce même document, que sur le bulletin de salaire cela se traduit par un regroupement des cotisations sous l'intitulé « Retraite complémentaire ».

Or cet intitulé n'apparaît pas sur le dernier bulletin de salaire. Pourriez-vous nous donner plus d'explication sur ce sujet ?

Réponse : Le sigle CET signifie « Contribution d'Equilibre Technique » qui se déclenche dès le 1er euro pour les salariés qui ont un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale.

Ci-dessous, vous trouverez, un exemple de la ligne concernée sur le bulletin de salaire, l'information apparaît sous la rubrique « complémentaire T1 ».



QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions nouvelles :

CFDT-1.Secrétariat

Lors du road show de Laurent Maury, le 14 février, une assistante avait courageusement pris la parole pour dénoncer le manque de moyens du secrétariat à Toulouse, soulignant notamment le non remplacement d'une assistante mutée dans un autre service.

Depuis, cette assistante est partie en congé maladie pour plusieurs semaines, une autre l'a imitée quelques jours plus tard mais devrait revenir.

Attendez-vous que la dernière assistante tombe malade pour enfin faire quelque chose ?

Réponse : Les personnes en congé maladie seront remplacées par des personnes en intérim pour palier à la charge de travail. Une alternante est arrivée aussi en renfort pour compléter le dispositif.

CFDT-2.Fuite des managers

Depuis quelques mois, nous assistons au départ de nombreux responsables de CCR/CCL à Labège.

Comment analysez-vous cette situation ?

Quel plan d'action comptez-vous mettre en place pour y pallier ?

Réponse : Ce sujet est à l'étude.

CFDT-3.Organisation du service RH

Depuis le 11 mars, Cendra PAULET est arrivée chez nous pour prendre en charge la responsabilité des Ressources Humaines de la région Sud-ouest.

La communication de son arrivée n'ayant pas été largement diffusée, pouvez-vous nous décrire le nouveau paysage de la RH dans le Sud-Ouest et principalement à Toulouse ?

Réponse : Une note de nomination détaillant son périmètre sera diffusée d'ici quelques jours. Comme énoncé plus haut, une nouvelle personne RH Région Sud-Ouest et du Centre de compétences Régionales LOM Sud-Ouest est arrivée le 13 Mars 2019.

CFDT-4.Déménagements ponctuels

Sur certains projets des déménagements ponctuels sont réalisés. (Réorganisation des espaces de travail)

Vers qui le salarié doit-il se tourner pour réaliser son déménagement ?

Réponse : La localisation des projets dans les locaux est placée sous la responsabilité de la Direction des Opérations Région. Le responsable hiérarchique valide avec la Direction des Opérations Régions qui indique alors au salarié concerné le process standard ou spécifique à suivre (transfert téléphone, accès réseau, Way in,...).

CFDT-5.Application de la politique salariale

En ce dernier jour ouvré du mois de mars, chaque salarié a-t-il été individuellement informé par son n+1 de la politique salariale qui lui est appliquée ?

Réponse : Chaque manager a en charge de transmettre les informations salariales liées à la Politique Salariale 2019 au cours d'un entretien. Lorsque celui-ci a eu lieu, le manager libère la notification qui est ainsi en visibilité du collaborateur.

CFDT-6.Accueil des stagiaires

Nous avons la volonté d'accueillir une trentaine de stagiaires en 2019. C'est très bien. Mais, alors que nous déplorons un manque de vision sur l'occupation des locaux, où allons-nous installer ces jeunes recrues ?

Réponse : L'objectif d'accueillir une trentaine de stagiaires concerne les deux sites Eisenhower et Labège.

La prise en compte des stagiaires est incluse dans nos prévisions d'occupation de nos locaux.

CFDT-7.Rallye des Pépites

Combien de salariés vont-ils devoir travailler le samedi 13 avril pour participer à ce rallye ?

Réponse : 7 salariés sont actuellement prévus pour le rallye des Pépites avec les membres de l'équipe Recrutement.

Questions du ou des mois précédents sans réponse ou sans réponse satisfaisante :

CFDT-8.Respect du personnel d'Elior

A notre question du mois dernier, vous avez répondu :

« Il appartient à chaque personne en charge d'organiser des pots ou des apéritifs déjeunatoires de prévenir par mail le Restaurant d'Entreprise et le Responsable de Site. Une communication sera effectuée pour rappeler ces réflexes à acquérir. »

Où en est cette communication ?

Réponse : La communication est en cours et sera diffusée par le Responsable de Gestion des sites.

CFDT-9.Affaire Air France

Les salariés en poste chez notre client Air France vont prochainement déménager dans nos locaux de Basso Cambo.

Chaque semaine, l'un d'entre eux sera d'astreinte et devra aller travailler dans les locaux du client. Les autres seront amenés à y faire des déplacements occasionnels.

Ces salariés auront-ils un ordre de mission permanent ?

Comment seront remboursés leurs frais de déplacement ? de repas ?

Ces salariés sont aujourd'hui rattachés administrativement à Labège.

Le resteront ils après le déménagement ?

Sinon, quelles modalités d'accompagnement leur seront proposées ?

Réponse : Les modalités d'accompagnement ont été présentée aux CHSCT et seront communiquées aux salariés concernés.

CFDT-10.Mise en place des groupes d'expression

Suite à notre question du mois dernier :

« *L'accord Groupe sur la QVT prévoit des groupes d'expression d'une vingtaine de salariés. Comment avez-vous prévu de répartir les salariés toulousains dans ces groupes ?* »

La réunion préparatoire au niveau des représentants de la direction pour mettre en place les règles de fonctionnement a-t-elle eu lieu ?

Si oui, qu'en est-il ressorti ?

Réponse : La réunion préparatoire est fixée au mois d'avril. La déclinaison de l'accord QVT et notamment les réunions d'expression directe et collective seront organisées dans un premier temps sur les sites Pilotes. Une réunion avec les RRH de ces sites sera organisée pour justement mettre en place une règle concernant la composition des groupes avec un maximum de 20 personnes.

CFDT-11.EAA

La campagne des EAA est ouverte depuis le 2 novembre.

Où en sommes-nous ?

Réponse : Concernant la campagne des EAA 2018, pour l'ensemble de Toulouse, côté CCR LOU/LOM, Pôles et Direction SO, nous avons une complétude dans les outils de 93 %.

CFDT-12.PASTEL vs BASSO CAMBO – Café gratuit

Sachant que :

1. Depuis le début de l'année dernière, tous les salariés de Thales Services Labège bénéficient d'un café « distributeur automatique » gratuit par jour.
2. Depuis le début de l'année, une certaine population de Thales Services Labège bénéficie d'un nombre illimité de cafés « Nespresso » gratuits par jour !
3. Il y a maintenant une magnifique Place du Village à Basso Cambo qui est excentrée et qui serait plus fréquentée si !

Comment se fait-il que vous refusiez d'accorder le bénéfice d'un café « distributeur automatique » gratuit par jour aux salariés de Basso Cambo ?

Réponse : Nous avons déjà répondu à cette question.

PLANNING 2019 DES «REUNIONS DP DE TOULOUSE» A 9 H 15

Dates	Salles
31 janvier 2019	Montcalm 1 et 2
28 février 2019	Eisenhower salle Najac
29 mars 2019	Montcalm 1 et 2
26 avril 2019	Montcalm 1 et 2
23 mai 2019	Eisenhower salle Najac
26 juin 2019	Montcalm 1 et 2