

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL TOULOUSE

Du 28 FEVRIER 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&intranlang=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	Non	Michel LAURENS	CFDT	Non
Bénédicte VERNIER	CFDT	Non	Christelle BASTIDE	CFDT	Non
Thierry MOLINARI	CFDT	Oui	Franck VOMSCHEID	CFDT	Oui
			Mathieu PLATTARD	CFDT	Non
			Christian GOURDIN	CGT	Non
Joël BAROIS	CGT	Oui	Eve GARNIER	CGT	Non
Françoise MACE	CGT	Oui	Stéphane MERIODEAU	CGT	Oui
Christophe BATS	CFE-CGC	Non	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 - Région 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 en octobre.

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

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

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. CSD – Correspondant Support Développement

Pour quelle raison la liste actualisée des CSD toulousains ne peut être fournie à l'ensemble de collaborateurs qui sont autant d'utilisateurs ayant besoin de support de ces CSD ?

S'il n'y a pas de raison valable, pouvez-vous, s'il vous plaît, nous fournir cette liste ?

Réponse : L'information est connue au sein de chaque CCL. Les personnes ayant besoin d'un support CSD peuvent se rapprocher du Responsable du CCL qui sera en mesure de leur indiquer quelle est la personne à contacter.

CFE-CGC-2. Chef de Développement

Pour quelle raison la liste actualisée des Chef de Développement toulousains et de leur(s) périmètre(s) d'action ne peut être fournie à l'ensemble de collaborateurs alors qu'il semblerait qu'une note de nomination soit émise à leur prise de fonction ?

S'il n'y a pas de raison valable, pouvez-vous, s'il vous plaît, nous fournir cette liste ?

Réponse : Pour des raisons de demandes d'autorisation et de respect des données personnelles, une réponse détaillée ne pourra être fournie dans le cadre de cette instance.

CFE-CGC-3. Assistanat OIC

Pouvez-vous nous fournir un état de l'étude au sujet de l'assistanat OIC ?

Réponse : Une organisation temporaire est mise en place pour les salariés d'OIC et un mail a été adressé le 26 février à 17 h 57 pour indiquer que jusqu'à la mise en place d'une organisation définitive, une assistance spécifique prend le relai dans la gestion des équipes toulousaines. Travaillant sur le site de Castres, elle viendra sur celui de Labège un jour par semaine (le jeudi ou le vendredi).

CFE-CGC-4. EAA Bilan 2018

Quel est l'état d'avancement des EAA Bilan 2018 pour CTE, LOM, LOU, OIC, les Pôles et le Commerce ?

Réponse : Le pourcentage pour Toulouse des EAA 2018 saisis dans l'outil est le suivant :

- CCR LOM : 80 %
- CCR LOU : 81 %
- Commerce : 100 %
- Pôles : 90 %

CFE-CGC-5. EAA Objectifs 2019

Quel est l'état d'avancement des EAA objectifs 2019 pour CTE, LOM, LOU, OIC, les Pôles et le Commerce ?

Réponse : La fixation des objectifs 2019 saisis dans l'outil est la suivante :

- CCR LOM : 35 %
- CCR LOU : 8 %
- Commerce : /
- Pôles : /

CFE-CGC-6. Changement de forfait

Le sujet ayant été vu en CE, combien de collaborateurs Toulousains ont fait, en fin d'année 2018, une demande pour changer de forfait pour les différents cas ci-dessous ? :

Forfait Heures -> Forfait Jours	14
Forfait Jours -> Forfait Heures	0
Forfait 210 Jours -> Forfait 214 Jours	35
Forfait 214 Jours -> Forfait 210 Jours	0
Forfait 214 Jours -> Forfait 206 Jours	0

Réponse : Les réponses sont indiquées directement dans le tableau ci-dessus. Ces informations ont été transmises au Comité d'Entreprise en réunion du 26 février dernier.

CFE-CGC-7. 13^{ième} mois

Pour un collaborateur mensuel à temps plein ou à temps partiel :

- Comment est calculé le montant de ce 13^{ième} mois ?
- Le montant de ce 13^{ième} mois est-il plafonné ?

Réponse : Le 13^{ième} mois d'un salarié à temps plein correspond à 1 mois de salaire de base sans prime d'ancienneté avec un minimum décidé lors des NAO – Pour le salarié à temps partiel il est appliqué à ce salaire ou à ce mini le pourcentage de réduction du temps de travail.

Le montant de ce 13^{ième} mois n'est pas plafonné.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions nouvelles :

CFDT 1. CET (1)

Pouvez-vous nous rappeler le calendrier d'approvisionnement du CET ?

Réponse : Le calendrier d'approvisionnement du CET est le suivant :

L'outil « Mon Compte Epargne Temps » permet à tout salarié en contrat à durée indéterminée et justifiant d'une ancienneté de douze mois, sur la base du volontariat, de se constituer progressivement une épargne sous forme de jours par l'affectation de jours de congés conventionnels ou de RTT/jours de repos non pris et / ou de versements numéraires selon le calendrier d'alimentations suivant :

- **entre le 1er septembre et le 31 octobre** : possibilité pour les salariés mensuels d'épargner tout ou partie de l'allocation annuelle versée avec la paie de novembre ;
- **entre le 1er janvier et le 28 février** : possibilité pour les salariés ingénieurs et cadres d'épargner tout ou partie de leur rémunération variable ;
- **entre le 1er février et le 31 mars de l'année de versement** : possibilité pour l'ensemble des salariés d'épargner tout ou partie de la prime d'intéressement ;
- **entre le 1er mars et le 30 avril** : possibilité pour les salariés mensuels d'épargner tout ou partie de l'allocation annuelle versée avec la paie de mai ;
- **entre le 1er octobre de l'année N et le 31 mars n+1** : possibilité pour l'ensemble des salariés d'épargner des jours de congés conventionnels à solder au 31 mai de l'année N+1 ;
- **entre le 1er janvier et le 30 juin** : possibilité pour l'ensemble des salariés d'épargner des jours de RTT ou de repos à prendre avant le 31 décembre de l'année considérée.

CFDT 2. CET (2)

Pouvez-vous nous rappeler la procédure d'utilisation du CET sous forme de monétisation ?

Réponse : La fiche d'information relative au CET, est disponible sur l'intranet, au lien suivant et est fournie en annexe :

https://eadmin-ssso.corp.thales/e-AdminDocumentation/pdf/Mon_Compte_Epargne_Temps.pdf

□ L'utilisation sous forme de monétisation
Les jours épargnés pourront par ailleurs, une fois par an et dans la limite de 5 jours, ou en cas d'événements exceptionnels visés par l'accord, faire l'objet d'une liquidation sous forme monétaire.

CFDT 3. Transition écologique (1)

Pouvez-vous nous indiquer le bilan énergétique du bâtiment Pastel pour l'année 2018 ?

Réponse : Nous ne disposons pas de cette information.

CFDT 4. Transition écologique (2)

Lorsque nous avons déménagé du PTC à Labège en janvier 2017, certains salariés se sont rapprochés tandis que d'autre se sont éloignés.

Sauriez-vous chiffrer le bilan carbone de cet éloignement ?

Réponse : Nous ne disposons pas de cette information.

CFDT 5. Respect du personnel d'Elior

A chaque fois qu'un cocktail ou qu'un pot rassemblant plusieurs dizaines de personnes est organisé à Labège, c'est du manque à gagner pour le restaurant d'entreprise et surtout du gaspillage si on ne prévient pas le prestataire suffisamment à l'avance.

Le summum a été atteint le 14 février lors du road show de Laurent Maury qui a rassemblé 300 personnes à Diagora sans qu'Elior n'ait été prévenu à temps.

Que comptez-vous faire pour que ceci ne se produise plus ?

Réponse : Concernant le Road Show, le Restaurant Elior a été prévenu 48 heures à l'avance et il n'y a eu aucun gaspillage. 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.

CFDT 6. Assistante sociale

Quel sera le premier jour de présence de l'assistante sociale à Labège ?

A quelle fréquence sera-t-elle présente ?

Réponse : L'assistante sociale a démarré le 28 février sa vacation à Labège. Elle sera présente deux demi-journées par mois.

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

CFDT 7. Prime Macron 1

Pouvez-vous remplir la 4^{ème} colonne du tableau ci-dessous présentant le nombre de salariés concernés par la prime Macron ?

	Groupe	TS	TS Toulouse
Alternants	2 010	96	
Mensuels	7 777	215	
IC position 1	1 141	494	
IC position 2	1 187	1 112	
Total	12 115	1 917	

Réponse : Cette information ne sera pas transmise, n'ayant pas été communiquée à ce stade.

CFDT 8. Prime Macron 4

A notre question « *Un salarié embauché début 2019 et en dessous des seuils de rémunération est-il éligible à cette prime ?* », à laquelle il suffisait de répondre par oui ou par non, vous avez répondu : **Le salaire pris en compte est celui du 31.12.2018 !!!**

Voulez-vous bien répondre clairement à la question ?

Réponse : Les salariés présents au 31/12/2018 ont été pris en compte.

CFDT 9. Semaine 52

Vous nous avez annoncé le mois dernier que 42 personnes seraient amenées à travailler pendant la semaine 52.

Combien de salariés toulousains ont-ils réellement travaillé pendant la semaine 52 ?

Réponse : Le suivi des dérogations du temps de travail sont remises en séance.

CFDT 10. Changement de forfait

En ce début d'année, combien de salariés cadres ont changé de forfait :

- De forfait jours à forfait heures ?
- De forfait heures à forfait 210 jours ?
- De forfait 210 jours à forfait 214 jours ?

- De forfait 214 jours à forfait 210 jours ?
- Autres changements ?

Cette question ayant été traitée en CE, un déclinaison sur le périmètre de Toulouse doit être faite en DP.

Réponse : La ventilation des changements de forfaits est la suivante :

- forfait jours à forfait heures : aucun,
- forfait heures à forfait 210 jours : 14,
- forfait 210 jours à forfait 214 jours : 35,
- forfait 214 jours à forfait 210 jours : aucun.

Sites	Forfait heures	Forfait 206 jours	Forfait 210 jours	Forfait 214 jours	Total
Toulouse BC	0	0	1	3	4
Toulouse Labège	0	0	13	32	45

CFDT 11. 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 : Ce sujet est en cours d'étude et sera traité dans les meilleurs délais.

CFDT 12. 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 au niveau des représentants de la direction n'a pas encore eu lieu.

CFDT 13. Télétravail (2)

Suite à votre engagement du mois dernier :

« Le bilan du second semestre 2018 sera transmis début 2019 au sein de chaque périmètre DP. »

Pouvez-vous nous présenter ce bilan ?

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

CFDT 14. Télétravail (3)

Est-ce que les démarches auprès du client TOTAL ont enfin abouti ?

Réponse : Les démarches ont abouti et le contrat avec le Client Total doit être refait pour permettre au télétravail de s'effectuer.

CFDT 15. EAA

La campagne des EAA est ouverte depuis le 2 novembre.

Où en sommes-nous ?

Réponse : Le pourcentage des EAA saisis dans l'outil s'élève à :

- **CCR LOM : 80 %**
- **CCR LOU : 81 %**
- **Commerce : 100 %**
- **Pôles : 90 %**

CFDT 16. 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 ?

La notion d'équité vous est donc tellement étrangère que vous n'avez pas pensé qu'elle pouvait à elle seule justifier cette mesure ?

Réponse : Nous avons déjà répondu à cette question.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CGT

Questions récurrentes

CGT 1. 2019-01 : Effectif Administratif

Quel est le nombre de salariés affectés administrativement à :

	Mois - 2	Mois - 1	Mois actuel
Toulouse Basso Cambo (BC)	115	115	116
Toulouse Labège	523	525	531
Total	638	640	647

Réponse : La réponse est renseignée dans le tableau ci-dessus.

CGT 2. 2019-01 : 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 : 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.

Reprise d'anciennes questions

CGT 3. 2019-02 : Paie des salariés à temps partiel

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.

<u>Historique</u>	
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 ?	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

- 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 téléphonerait 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 ?	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 (algorithmes) ? 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.

Réponse : 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.

CGT 4. 2019-02 : Informations utiles aux (nouveaux) embauchés

Nous sommes toujours en attente de la présentation promise !

Les nouveaux embauchés n'ont-ils rien reçu ?

Si non, pourriez-vous nous fournir les informations que vous leur avez transmises ?

<i>Historique</i>	
<i>Ancienne question</i>	<i>Réponse Direction :</i>
CGT 08, 2018-12 : Quelles sont les informations transmises aux nouveaux arrivants dans le livret d'accueil actualisé récemment ? Sous quelle forme sont-elles présentées ? Pourraient-elles être facilement accessibles dans leur version la plus récente, pour mémoire et consultation, à tous les salariés de Thales Services ?	Le livret d'accueil est remis à chaque nouvel arrivant afin de lui présenter la société et plus spécifiquement le fonctionnement de la Région Sud-Ouest. Une version papier du livret d'accueil est remise aux nouveaux collaborateurs lors de leur premier jour dans l'entreprise. Il contient des informations utiles et pratiques leur facilitant les démarches administratives et permettant de les renseigner dans leur nouvel environnement. Une nouvelle version destinée aux salariés est en cours de rédaction, elle sera transmise dès que possible.

CGT 05. 2019-01 :
Quand ce livret nous sera-t-il transmis ?

Nous n'avons pas d'élément nouveau à communiquer en réponse à cette question. Le livret est toujours en cours de rédaction.

Réponse : Une présentation du livret d'accueil a été effectuée en séance.

CGT 5. 2019-02: AS (Assistante Sociale)

Le mois de février est bientôt terminé, mais nous ne voyons toujours personne venir à Labège !

Quand et qu'est-ce qui est mis en place ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 08. 2019-01 : Quand verrons-nous l'assistant(e) social(e) sur le site de Labège ?	A partir du mois de février dès que l'Assistante Sociale aura repris son travail. Les permanences seront organisées au rythme d'une fois par mois.

Réponse : Nous avons organisé dès le retour de l'assistante sociale, avec Vinci, une réunion, pour aborder les modalités des permanences à Labège. Elles seront effectuées par demi-journées, 2 fois par mois. Elles démarreront sur le mois de mars 2019.

CGT 6. 2019-02: Fermeture sites clients

Pourriez-vous nous indiquer les dates de fermeture des sites clients à venir connues à ce jour ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 17. 2019-01 : Pourriez-vous nous indiquer les dates de fermeture des sites clients à venir connues à ce jour ?	Nous n'avons pas d'élément à ce stade.

Réponse : Les informations disponibles à ce jour sont :

- **Thales AVS : Fermeture pour le pont de l'Ascension et du 05 au 09 août 2019.**
- **Thales DMS : Fermeture pour le pont de l'Ascension et du 05 au 09 août 2019.**
- **Thales LAS : Fermeture du 23 au 31 décembre 2019 inclus.**
- **DTI : Fermeture**
 - o **Vendredi 31 mai 2019**
 - o **Lundi 10 juin 2019 (lundi de Pentecôte)**
 - o **Vendredi 16 août 2019**

CGT 7. 2019-02: JTime V5

Nous avons vu dans un message (du mercredi 30 janvier 2019) que la PAIE reconnaissait que JTIME V5 n'avait pas été testé totalement : « il s'agit de la partie fonctionnelle à tester par la DFI »

Pourriez-vous nous en dire plus ?

<u>Historique</u>

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 21. 2019-01 : Le système est totalement dysfonctionnel (problème d'enregistrement, de remplissage des champs, passage à des mois de manière aléatoire et intempestive, ajouts intempestifs,). Les anciennes versions sont inaccessibles. La nouvelle version n'a été disponible que durant un temps très court (le 16 janvier puis à partir du 24 janvier). En tant que société spécialisée dans l'informatique, ne peut-on s'assurer, avant la mise en production d'un outil interne, qu'il fonctionne correctement (tests effectués) et répond aux attentes ?	Réponse : Depuis l'ouverture officielle de l'outil JTIME V5 à partir du 23 Janvier, un certain nombre d'anomalies ont été répertoriées et sont à ce jour soit déjà réglées, soit en cours de règlement. La nature de ses anomalies mélange des problèmes classiques en démarrage d'année (accès aux n° d'affaire, réinitialisation de profil, ...) et des problèmes réellement liés à la nouvelle version de l'outil. La Responsable du SI RH communique le plus rapidement possible vers les assistantes sur les problèmes rencontrés et les solutions apportées, afin que les assistantes puissent en avertir au plus vite les salariés concernés.

Réponse : Le service paie ne s'occupe pas de l'application JTIME. Le message auquel il est fait allusion n'était pas un message général, il concernait une anomalie précise en cours de correction.

CGT 8. 2019-02: Plus de RH pour OIC

Un grand nombre de salariés d'OIC n'a toujours pas eu de communication officielle à ce jour !

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 22. 2019-01 : Nous avons appris fortuitement que les 2 RRH qui s'occupent des salariés toulousains de OIC quittent leur poste le 1 ^{er} mars, et ne seront pas remplacés immédiatement. Qu'est-il prévu pour pallier à ces départs et pour que les dossiers des salariés toulousains de OIC soient traités correctement ? Pourquoi les salariés d'OIC n'ont-ils pas été informés ?	Réponse : La communication a été faite dans un premier temps auprès de l'ensemble des managers, et elle est en cours auprès des salariés. Les recrutements sont en cours. Naturellement, la continuité des dossiers sera assurée et un biseau sera organisé. Les RRH restent au sein du Groupe Thales.

Réponse : Le remplaçant de la RRH de Castres est identifié. Il prendra ses fonctions le 20 mai 2019. Dans l'intervalle, Sandrine Brunet Dorléans assurera l'intérim. Une communication a été adressée en ce sens à l'ensemble des salariés d'OIC via les assistantes.

CGT 9. 2019-02: Assistante OIC

Un grand nombre de salariés d'OIC n'a toujours pas eu de communication officielle à ce jour !

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 23. 2019-01 : L'intérimaire assistante OIC part à la fin du mois. Un poste en CDI lui avait-il été proposé ? Est-elle remplacée ? Pourquoi les salariés d'OIC n'ont-ils pas été informés ?	Réponse : Une réflexion est en cours pour tenir compte d'une part de la charge observée sur ce poste et d'autre part de répondre au mieux aux besoins d'OIC.

Réponse : Une organisation temporaire est mise en place pour les salariés d'OIC et un mail a été adressé le 26 février à 17 h 57 pour indiquer que jusqu'à la mise en place d'une organisation définitive, une assistante spécifique prend le relai dans la gestion des équipes toulousaines. Travaillant sur le site de Castres elle viendra sur le site de Labège un jour par semaine (le jeudi ou le vendredi).

CGT 10. 2019-02: Déménagement Contrat Air France (1)

Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?

<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>

Réponse : Ce sujet est en cours d'étude et sera traité dans les meilleurs délais.

CGT 11. 2019-02: Déménagement Contrat Air France (2)

Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?

<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>

Réponse : Ce sujet est en cours d'étude et sera traité dans les meilleurs délais.

CGT 12. 2019-02: Déménagement Contrat Air France (3)

Ces salariés vont bientôt intégrer les nouveaux locaux. Où en est votre réflexion ?

<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>

Réponse : Voir réponse à la question précédente.

CGT 13. 2019-02: Radiation par Humanis

Et quand cela ne concerne pas un salarié mais un ayant-droit (enfant, conjoint, ...), quelle est la réponse apportée ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 28. 2019-01 : Pourquoi Humanis n'informe-t-il pas avant de radier un bénéficiaire ?	<i>Réponse : 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>

Réponse : 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.

Nouvelles questions

CGT 14. 2019-02: Rallye

Nous avons reçu un message indiquant que Thales Services participait au « rallye des pépites » à Toulouse le samedi 13 Avril 2019.

Des questions se posent :

- Sur quel numéro d'affaire imputer ?
- Qui paye ? En effet, il est indiqué dans le document « Une participation financière vous sera demandée ».
- Cela est-il une « uberisation » de notre entreprise ?

Réponse : Le Rallye des Pépites en quelques mots :

C'est un jeu de piste à travers les entreprises d'un territoire ouvert aux salariés de ces entreprises et au grand public le temps d'une journée. Les équipages constitués de 4 personnes / 1 voiture, participent à une sorte de journée du patrimoine économique et industriel, qui met en lumière les « pépites féminines ».

Ce rallye Découverte est un événement citoyen et ludique. Il a pour objectif de faire découvrir le potentiel économique extraordinaire sous l'angle de la mixité et de l'égalité professionnelle et ceci à valeur d'exemple. Aussi, les entreprises participantes sont des entreprises soucieuses de la mixité et de l'égalité professionnelle, des entreprises qui ont la volonté d'avoir plus de femmes au sein de leurs rangs et instances dirigeantes, des entreprises qui veulent faire découvrir leurs métiers et les ouvrir à tous, tout en s'appuyant sur les hommes majoritairement présents dans ce secteur, des entreprises qui ont compris l'intérêt de fédérer leurs salariés en les rendant acteurs de cet enjeu sociétal !

Cette opération de communication a lieu chaque année depuis 4 ans et THALES participe. Cette année elle a lieu à Toulouse et les sites de Labège et d'Eisenhower seront des étapes de ce rallye. Nos salariés qui seront amenés à effectuer des présentations devant les équipages le samedi 13 avril prochain feront des demandes de dérogation horaire pour leur présence ce jour-là. Une participation financière est demandée aux entreprises participatives qui sont « sites étapes ».

CGT 15. 2019-02: Rode Chaud

Nous avons bien entendu ce que proposaient Ms Maury, Derrien, et Glomot concernant le bien être des salariés, leur reconnaissance et leur « envie » de les inciter à ne pas quitter notre entreprise. Nous n'y croyons pas vraiment car nous considérons que les compétences

des salariés ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Cela nous amène à poser les questions suivantes :

1. Quelles sont les actions qui vont être mises en place pour retenir les salariés ?
2. Quand la majorité des salariés TS verra-t-elle sa catégorie réévaluée comme cela se fait dans les autres entités du groupe, et en particulier pour les catégories II ayant beaucoup d'ancienneté et qui ne passent jamais III A ?
3. Pour être expert technique, d'après ce que nous avons entendu, un salarié doit être au moins III A (NR 9) ? Pourquoi ne pas faire l'inverse : nommer un salarié en tant qu'expert puis le faire passer III A ?

Réponse : Les questions posées lors du Road Show ont reçu une réponse en séance.

La reconnaissance technique est ouverte aux salariés du NR8 au NR12. De nombreux dossiers sont proposés, chaque année, pour la Région SO et pour chacun de ces niveaux, reconnaissance techniques NR8, reconnaissance technique NR9 avec promotion, reconnaissance technique NR10.

La gestion des talents est un de nos sujets de l'année 2019 qui représente un des axes mis en exergue dans l'enquête d'engagement. Un groupe de travail transverse a été créé pour identifier les actions à mettre en œuvre et qui seront déclinées sur l'ensemble des sites de THALES Services.

En ce qui concerne, les promotions de position II à IIIA, celles-ci ne sont pas liées à l'ancienneté. Deux filières sont possibles :

- le management
- l'expertise technique.

Pour chacune des filières, le poste est analysé, périmètre de gestion, interaction dans l'organisation, management, ce qui conduit à une évaluation. Chaque année, des dossiers pour un passage IIIA sont transmis pour une décision au niveau national.

CGT 16. 2019-02: Thales Services et les autres

Mise en concurrence de TS vis-à-vis des autres ESN du bassin d'emploi => pourquoi l'appartenance au groupe ne fait-elle désormais plus partie de l'équation ?

Réponse : Le principe est de challenger Thales Services et d'entretenir notre compétitivité globale vis-à-vis des entreprises concurrentes. Pour autant, l'appartenance au Groupe est une valeur forte.

CGT 17. 2019-02: Classification des nouveaux embauchés à Thales Services.

- Pour un ingénieur ayant une vingtaine d'années d'expérience, est-il normal qu'on lui propose une embauche au niveau II indice 100 – NR 8 ?
- Cela ne semble pas prendre en compte son expérience. Existe-t-il une règle écrite sur le sujet ?

Réponse : Le NR n'est pas lié à l'expérience d'une personne mais à son niveau de poste.

CGT 18. 2019-02: Airbus

Quels sont les impacts économiques, financiers et sociaux sur notre entreprise du nouveau plan d'économies d'Airbus +Move ? Quelles entités ? Quels services ? Quels projets ?

Quelles sont les mesures et orientations prises par la direction pour limiter les impacts négatifs sur l'emploi et les conditions de travail ?

Réponse : Les plans d'économie d'Airbus, n'impactent pas directement Thales Services.

CGT 19. 2019-02: Erreur de RTT au détriment de salariés à temps partiel

De façon récurrente, des salariés au 4/5^e (voire tous les 4/5^e ?) 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 5^{ème} 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 ?

Réponse : 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.

CGT 20. 2019-02: Heures supplémentaires

A compter du 1er janvier 2019, les heures supplémentaires sont exonérées de cotisations sociales et défiscalisées, dans la limite de 5.000 euros (mesure Macron annoncée en décembre 2018, suite au mouvement des Gilets Jaunes).

Pour les Ingénieurs au forfait heures, cette mesure aurait dû se traduire sur la feuille de paie par le reversement de cotisations sociales et une baisse du net fiscal mensuel, comme cela s'était passé lors de la mise en place de la même mesure sous la présidence de Sarkozy.

Aucun de ces changements attendus n'apparaît sur la feuille de paie depuis début 2019.

Quelle en est la raison et quand ces dispositions seront-elles visibles avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 ?

Réponse : La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions quant aux heures supplémentaires qui seront exonérées de cotisations sociales sera applicable fin mars 2019 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

CGT 21. 2019-02: Badges Basso-Cambo

Il apparaît que les nouveaux salariés sont pénalisés par le désormais long délai pour obtenir un badge avec tout ce que cela implique pour eux : pas d'accès au parking salarié puisqu'il faut un macaron (accès aux ASC du CE, Cantine, Toilettes, ...).

Pourquoi faut-il autant de temps pour obtenir un badge pour un nouvel embauché dont le contrat de travail a été signé il y a parfois plusieurs mois et que compte faire la direction pour remédier à ce problème ?

Réponse : Depuis Janvier, la création des badges est assurée de 9h à 12h du mardi au vendredi et sur rendez-vous au niveau de l'accueil du site d'Eisenhower. Cette plage qui était limitée au jeudi matin en 2018 a donc été améliorée. La diffusion d'une communication sur le sujet est prévue.

Afin de fluidifier les demandes, celles-ci doivent être adressées uniquement sur l'adresse e-mail générique securite.toulouse@thalesgroup.com.

CGT 22. 2019-02: Panneaux d'affichage – Basso-Cambo

Est-il possible d'installer un panneau d'affichage libre pour que les salariés puissent y mettre des informations pouvant intéresser les autres, comme c'était le cas auparavant dans les anciens locaux ?

Où est le panneau d'affichage du CE ?

Réponse : Le panneau du CE est dans le sas de la tranche 3 et suite aux travaux, un repositionnement peut être envisagé. Nous enregistrons la demande.

CGT 23. 2019-02: Locaux syndicaux

- Est-il possible d'avoir des bannettes verticales sous les panneaux syndicaux ?
- Est-il possible d'avoir une « boîte à lettres » physique ?

Réponse : Cette demande est remontée en central pour assurer une cohérence des dispositifs sur l'ensemble des sites de Thales Services.

CGT 24. 2019-02: DIGIPOSTE

Que devient le coffre numérique quand un salarié quitte l'entreprise ?

Réponse : Le coffre numérique est un service fourni par l'entreprise et dédié au salarié. Un 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 cette question précise, ce document d'information fournit la réponse suivante :

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.

CGT 25. 2019-02: AGIRC – ARRCO

Dans le document joint au message « Régime unifié AGIRC – ARRCO » de la « La Direction des Ressources Humaines » en date du « mercredi 6 février 2019 11:55 », il est écrit : « certains salariés qui cotisaient à l'Article 36 ne voient plus d'appel à cotisation et conservent leurs droits acquis au travers des précédentes cotisations »

De quoi s'agit-il ?

De quel article 36 ? du code de la SS ? du code de la santé ? d'un autre code ?

Réponse : Il s'agit de l'article 36 de l'annexe I de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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