

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL TOULOUSE

Du 26 JUILLET 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

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

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

Ont représenté la Direction à cette réunion :

Hélène LARCHE	Responsable Opérations – Thales Services
Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines – Relations Sociales
Cendra PAULET	Responsable Ressources Humaines – Région SO

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)

Est remis en séance.

7) Statistiques salariales (semestriel)

A été remis en mars 2019.

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

CGT-01. 2019-07 : Effectif Administratif

Quel est le nombre de salariés affectés administrativement à :

	Mois - 2	Mois - 1	Mois actuel
Toulouse Basso Cambo (BC)	119	119	117
Toulouse Labège	525	522	522
Total	644	641	639

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

CGT-02. 2019-07 : 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 : Le projet PDAP est toujours classé en affaire tendue. Il n'y en a pas d'autre à ce stade.

Reprise d'anciennes questions

CGT-03. 2019-07 : Basso Cambo, réapprovisionnement des bombonnes d'eau

Certes suite aux demandes répétées, le bureau N707 a bien été approvisionné. Cependant, votre réponse ne répond pas à notre question. Il s'agit notamment d'être cohérent en période de canicule, entre l'incitation d'hydratation et la facilité d'accès à l'eau.

Le nombre de personnes proches du bureau N707 a fortement augmenté, et cette tendance ne devrait pas s'inverser. Toute cette population est éloignée de la fontaine de la zone MOeCER, et la prochaine zone café située dans le couloir hors de nos locaux ne dispose pas de point d'eau. Des bombonnes sont généralement disponibles en place du village, zone la plus éloignée du bureau N707.

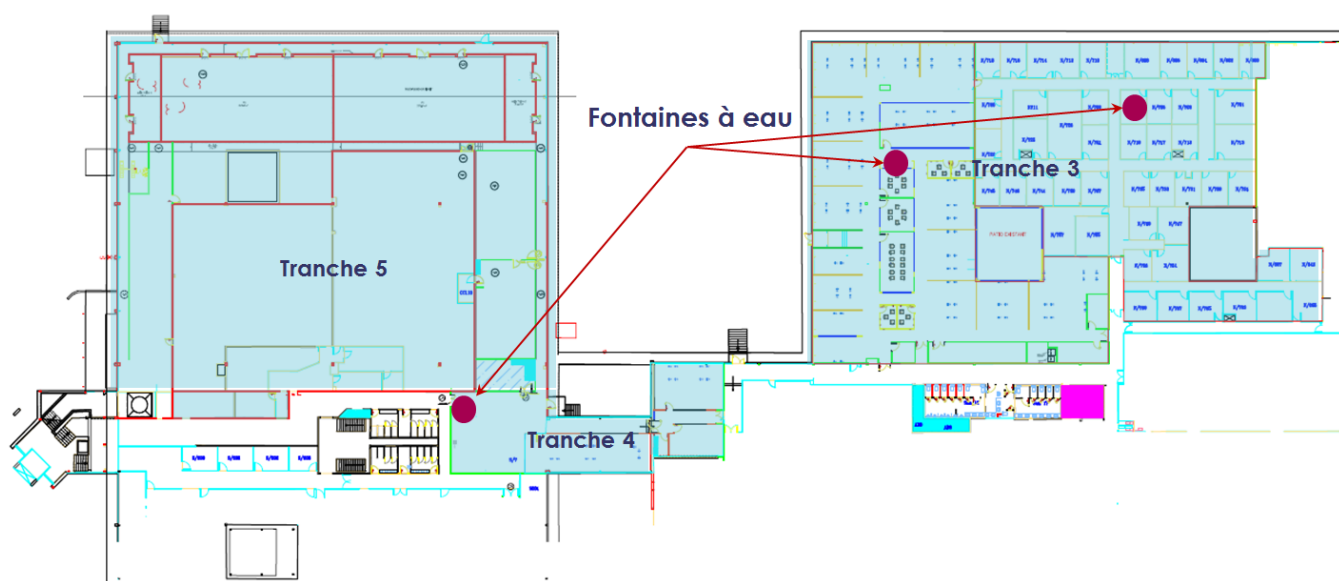
Les questions persistent :

1. Principalement : En attendant les fontaines alimentées en eau de ville, quel est le **processus** de réapprovisionnement et de répartition des bombonnes d'eau pour éviter toute pénurie en N707 ?
2. Par défaut, en cas de pénurie, **qui** devons-nous prévenir ?
3. Accessoirement, pour **quand** est-il prévu une fontaine à eau :

- en **N707** ?
- au **point café** dans le couloir près de MOeCER ?

Réponse : Le mois dernier, des bouteilles d'eau ont été fournies par Vinci. Depuis, la quantité de bonbonnes a été augmentée pour anticiper l'augmentation de la consommation d'eau liée aux fortes chaleurs. Des passages réguliers de la part de Vinci sont effectués.

Ci-dessous l'implantation des 3 fontaines (2 avec bonbonnes et 1 sur eau de ville) au sein des locaux de Thales Services permettant de couvrir équitablement les 3 tranches. Les études de réaménagement de la zone T3 (ex Icif) sont prévues en septembre/octobre et seront présentées lors d'un prochain CHSCT. Le couloir longeant nos locaux est une partie commune du site.



Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 19. 2019-06 : Quel est le processus de réapprovisionnement et de répartition des bonbonnes afin d'éviter un accident en les transportant de la place du village au bureau N707 ?	Il y a 3 fontaines à eau réparties sur les tranches 3 et 5. Les fontaines avec bonbonnes sont progressivement remplacées par des fontaines à alimentation en eau de ville.
Ne pourrait-il pas y avoir une fontaine à eau au point café près de Moecer et/ou en N707 ?	

CGT-04. 2019-07 : Basso Cambo, Bacs de recyclage PAPREC

Qui précisément comptez-vous associer à la « réflexion globale » à mener « ensemble », et **quand** ? En attendant, gobelets et canettes sont mis à la poubelle là où ils sont distribués et consommés, alors qu'il suffirait de mettre les bacs de collecte adéquats près des distributeurs de boisson.

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 20. 2019-06 : Pourrait-il y avoir les 3 types de bacs différents à chaque point café où il y a des distributeurs ?	La société PAPREC a été rencontrée le 18 juin dernier pour ensemble mener une réflexion globale

Actuellement, à la place du village il y en a un pour les canettes et bouteilles en plastique ; par contre coté Moecer, c'est un pour les gobelets et un pour les déchets.

tant sur la signalétique que sur les points « d'apport volontaire ». Cette réflexion concerne les 2 sites Labège et Eisenhower.

Réponse : Il a été demandé à Vinci de déployer sur ces espaces systématiquement :

- **1 container DIB (déchets)**
- **1 container bouteilles/canettes**
- **1 container pour les gobelets.**

En parallèle, nous lançons une campagne de sensibilisation sur le tri des gobelets. Nous prévoyons également de distribuer un guide de tri sélectif après les vacances.

Nouvelles questions

CGT-05. **2019-07 : Assistante pour OIC Toulouse**

Quand y aura-t-il une assistante pour OIC Toulouse ?

Actuellement c'est géré par une assistante de Castres, qui doit être en surcharge.

Ces derniers temps, nous recevons des mails d'une autre personne ; à quel titre ?

Réponse : Le recrutement d'une assistante pour Toulouse est toujours en cours.

CGT-06. **2019-07 : OIC Basso Cambo : Secrétariat et fournitures**

Que doivent faire les salariés OIC de Basso Cambo (Proximité et Air France) lorsqu'ils ont besoin de petites fournitures ou des services d'une assistante (pour les justificatifs de NDF par exemple) ?

Doivent-ils attendre qu'un membre de l'équipe se déplace à Labège ?

Réponse : Une armoire contenant des fournitures est installée dans le bureau de l'assistante à destination des salariés du site d'Eisenhower.

En ce qui concerne le courrier du site d'Eisenhower, des bannettes « courrier arrivé, courrier départ et départ vers Labège » sont installées au centre de la tranche 3.

Vinci récupère le « courrier départ » et la gestion des autres bannettes est assurée par l'assistante sur place.



CGT-07. 2019-07 : Plan de Mobilités (PM) à Toulouse et Labège

Le Plan de déplacements entreprise (PDE) ou inter-entreprises (PDIE) est une méthodologie qui permet à l'entreprise de faire un diagnostic de l'accessibilité et de connaître la mobilité des salariés afin de négocier avec les partenaires de la mobilité des actions en faveur d'une mobilité durable, active, plus aisée et sobre en carbone (Cf. ADEME).

Comment les salariés viennent-ils au travail ? Comment effectuent-ils leurs déplacements professionnels ? Comment ces habitudes peuvent-elles contribuer à réduire l'impact carbone et les autres nuisances ?

Le Plan de mobilités (PM) se substitue au PDE et est devenu obligatoire (Loi 15-992 dite TEP-CV, article 51) **au 1er janvier 2018** pour les entreprises de plus de 100 travailleurs situées dans un périmètre urbain obligatoire ou volontaire (PDU). Le plan de mobilité va au-delà des trajets pendulaires des salariés. Son analyse et les plans d'action intègrent la mobilité liée aux relations clients et fournisseurs, aux sous-traitants, à l'intérim, etc.

Des solutions innovantes existent, notamment en matière de transports multimodaux, de gestion de flotte, d'auto-partage...

Où en est Thales Services sur ce sujet ?

Réponse : Lors du CE du mois de juillet, le sujet des plans de mobilité a été abordé. La Direction a pris l'engagement d'étudier ce point pour l'ensemble de THALES Services. Un partage des informations pourra s'effectuer ensuite au sein des 4 CHSCT.

CGT-08. 2019-07 : Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo (IKV)

L'IKV a été mise en place chez Thales AVS, tout d'abord à Bordeaux et désormais à Toulouse.

C'est donc faisable, y compris à Toulouse où l'infrastructure de pistes cyclables évolue enfin, et ce de manière éventuellement progressive, site par site.

Encore une différence notable de plus vis-à-vis d'autres entreprises du groupe, faisant baisser à Toulouse l'attractivité relative de Thales Services.

Quand l'IKV sera-t-elle mise en place pour Thales Services sur les sites de Labège et de Toulouse avenue Eisenhower ?

Réponse : Il n'est pas prévu au sein de Thales Services de mettre en place l'indemnité vélo.

CGT-09. 2019-07 : Campagne d'EDP en cours

Des projets ont-ils réalisé ou prévu de réaliser des réunions d'équipe de présentation des orientations de formation et de leur adéquation avec les besoins opérationnels locaux ?

Réponse : Un kit EDP a été envoyé par la DRH aux managers, dans lequel figurait notamment les orientations de formation. Les managers déclinent ces orientations avec leurs besoins opérationnels locaux.

CGT-10. 2019-07 : Accord QVT : groupes d'expression des salariés

Est-il prévu une explication de l'accord QVT pour ceux qui n'ont pas encore pris connaissance de la possibilité de participer à un groupe d'expression, et pour ceux qui le désirent d'être formés à l'animation d'un tel groupe ?

Est-il prévu d'évoquer ce type de formation lors des EDP ?

Combien de personnes à ce jour ont demandé (ou se sont vu proposer) une formation dans ce cadre ?

Réponse : Une communication globale concernant le thème de la QVT est prévue.

Nous prévoyons au mois de septembre des réunions de lancement complémentaires.

Un recensement des personnes qui se sont portées volontaires pour animer les groupes d'expression pour l'ensemble des sites pilotes est en cours. Les inscriptions à la formation conformément à l'accord QVT pourront s'effectuer dès que la liste sera confirmée. Pour être mises en œuvre, il n'est pas nécessaire que ces formations soient prévues au projet de plan de formation 2020. Libre à chacun de réaffirmer dans le cadre de son EDP le souhait d'être animateur.

CGT-11. 2019-07 : L'application « MyCV », c'est la « Der des Ders » ?

A part occuper certains salariés à développer des outils internes (ce qui en soi est potentiellement une bonne chose), et faire perdre du temps à d'autres salariés sans leur fournir de numéro d'imputation dédié, quel est l'intérêt de remplir l'application « MyCV » sachant :

- qu'elle sera remplacée dans 2 ou 3 ans par un nouvel outil ?
- que les CVs de salariés qui ne changent pas de projet ne seront pas exploités ?

Réponse : Cette application permet a minima, une fois par an, de mettre à jour son CV (compétences, projet, certification ...) afin que les commerciaux ou chefs de projet en disposent en vue de nouvelles affaires ou de RAO.

CGT-12. 2019-07 : L'application « MyMission », c'est bien en toute transparence sur les données collectées sur les salariés ?

Sachant qu'un salarié n'a pas directement accès à l'application « MyMission » (de suivi des missions de salariés en clientèle), quelles garanties apportez-vous pour que tout salarié puisse effectivement faire valoir ses droits d'accès, de rectification et de suppression des données qui y sont consignées ?

Réponse : « MyMission » est un outil destiné à améliorer l'efficacité du suivi des missions d'assistance technique de nos collaborateurs, en remplacement du suivi qui est actuellement réalisé.

Cette application a fait l'objet d'une information spécifique lors du CE de juillet. Un extrait ci-après vient préciser le processus relatif à la transparence des informations.

Conformité RGPD

- Capacité d'extraction et de suppression des données d'un individu sur demande
- Outil déclaré sur la liste des outils utilisant des données personnelles
- Durée de conservation : 5 ans

Lors de l'entretien de début de mission

- Fourniture au collaborateur d'une notice d'information RGPD
- Information du point de contact pour le collaborateur qui souhaite avoir accès aux données le concernant : Ressource Manager de sa région ou CC, ou Responsable hiérarchique

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC

CFE-CGC-1.EDP

Quel est l'état d'avancement des EDP pour LOU, LOM, CTE, OIC et Le Commerce ?

Réponse : Peu d'EDP ont été saisis dans l'outil pour les différents domaines LOU, LOM, CTE, OIC et le Commerce.

CFE-CGC-2.Organigrammes

Pourriez-vous nous fournir la version à jour des organigrammes détaillés jusqu'au nom des chefs de développement ou équivalent pour LOU, LOM, CTE, OIC et Le Commerce ?

Réponse : Workday permet désormais d'accéder aux organigrammes détaillés de toutes les entités.

CFE-CGC-3.Amélioration de la qualité du management de TS

A l'image d'initiatives d'entreprises innovantes dans leur management et l'évaluation des collaborateurs (abandon du sacro-saint EAA annuel à la Digital Factory de Thales par exemple), serait-il possible d'évaluer les managers par leurs collaborateurs ?

Une évaluation permettant :

- de donner aux N+1 des managers un autre angle leur permettant de mieux appréhender leur capacité au management, notamment ceux exclusivement tournés vers la satisfaction des besoins de leur hiérarchie et délaissant ceux de leur équipe,
- de mettre en valeur les managers ayant su faire grandir leurs équipes,
- de détecter facilement les pratiques de management « toxiques »,
- de se reposer la question de la pertinence de la filière management par rapport à celle de l'expertise pour certains,
- d'identifier les besoins de formation des managers au management.

Réponse : Les pratiques de la Digital Factory ne sont pas déclinées à ce stade dans le Groupe THALES. L'offre de formation THALES pour développer et renforcer les aptitudes à manager est large. Le panel de formations permet pour tout manager de pouvoir sélectionner la formation la plus adaptée. Ci-après, un extrait de l'offre formation sur le thème du management.

Nos dirigeants font face à des environnements complexes, les tendances du marché évoluent constamment, plus qu'auparavant, de nouveaux modèles de business apparaissent, les attentes des employés ont changé et la technologie évolue à grande vitesse. Développer l'agilité, l'innovation et les compétences de coaching de nos leaders pour diriger et engager en tirant parti de la performance collective dans cet environnement changeant est fondamental.

Notre offre actuelle de L& D comprend des outils d'auto-sensibilisation, des séances de sensibilisation et des modules d'apprentissage ciblés qui répondent à nos principaux défis.

Compétences Learning & Développement:

- Better UNDERSTANDING MY LEADERSHIP PRESENCE / STYLE
- Improving CLIMATE AND ENAGEMENT WITHIN MY TEAM
- Succeeding in MY NEW LEADERSHIP ROLE
- Becoming AN INCULSIVE LEADER
- Leading in a DIGITAL ERA
- Driving CHANGE in my team

En complément, il existe des formations appelées « 360° » qui permettent aux managers de prendre conscience de leur « style de management » (recueil des feedbacks du N+1, des collaborateurs de l'équipe du manager, des pairs, ...). A l'issue un accompagnement/coaching peut être envisagé.

CFE-CGC-4.Paiement direct par Thales des hôtels et location de véhicules

Serait-il possible, à l'instar de la prise en charge directe des frais relatifs au règlement des billets d'avion et de trains que Thales prenne en charge directement les réservations réalisées sous SAP Concur des hôtels et des locations de véhicules courte durée ?

Réponse : Il n'est pas prévu à ce stade de prise en charge directe par THALES des frais d'hôtel et de location de véhicules.

CFE-CGC-5.Ancienneté

Au bout de 35 ans dans le groupe Thales, un collaborateur a droit à une semaine de congé. Cette semaine est-elle mise automatiquement dans le compteur des congés ou faut-il en faire la demande ?

Réponse : Cette semaine supplémentaire est créditée dans les compteurs automatiquement le mois de l'acquisition des 35 ans. Elle est valable 1 an (année civile).

CFE-CGC-6.Journée de solidarité

Si un collaborateur récemment embauché à TS a déjà réalisé sa journée de solidarité pour l'année N dans sa précédente société, comment doit-être réalisée et imputée cette journée chez TS ?

Réponse : Si sur une même année civile, le collaborateur a déjà pris sa journée de solidarité dans une autre société il n'a pas besoin d'en effectuer une 2nde au sein de Thales Services. Il doit cependant nous fournir une attestation justifiant avoir effectué cette journée qu'il pourra imputer en « absence autorisée payée ».

CFE-CGC-7.Entrée au CAC 40

Quel(s) changement(s) pour Thales Services va engendrer l'entrée du groupe Thales au CAC-40 ?

Réponse : L'entrée dans le CAC 40 de Thales n'engendre aucun changement pour les filiales y compris pour Thales Services.

CFE-CGC-8.QVT

Dans le cadre de la Commission Local Qualité de Vie au Travail, quand aura lieu la prochaine « réunion d'expression directive et collective » ?

Pouvez-vous en rappeler le formalisme (objectif(s), fréquence, participants, organisation de la réunion, thèmes à aborder...) ?

Réponse : La prochaine réunion de la Commission Locale Qualité de Vie au Travail sera organisée en septembre, la date n'est pas encore figée.

Les réunions d'expression directe et collective ont pour objet de permettre aux salariés de s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (article L 2281-1 du code du travail). Elles visent à définir les actions à mettre en œuvre

pour améliorer la qualité de vie au travail dont notamment les conditions de travail et l'organisation du travail.

Ces réunions n'ont pas vocation à traiter de problèmes techniques professionnels liés à l'activité, elles ne se substituent pas aux réunions de services.

Ces réunions basées sur le volontariat, s'adressent à tous les salariés quel que soit le type de contrat (hors prestataires et sous-traitants).

Elles s'organisent 2 fois par an (1er et 2nd semestre) permettant un temps suffisant aux échanges et aux analyses, en respectant la plage horaire commune (durée moyenne : 3h).

La taille et la composition des groupes sont définies en prenant en compte deux critères :

- un groupe homogène soumis à des préoccupations communes en terme de QVT
- permettre à chacun de participer aux réunions (maximum 20 personnes)
- d'aborder un contexte local

Les thématiques qui peuvent être abordées sont les suivantes :

- La communication au sein de l'équipe
- Les méthodes d'organisation du travail
- La charge de travail (répartition des tâches, organisation, horaires)
- Les actions d'amélioration des conditions de travail, des postes de travail et des moyens informatiques
- L'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son métier
- Le respect du droit à la déconnexion
- Les processus transverses ; relations interservices
- Les relations entre les collègues de travail.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions nouvelles :

CFDT-1. Système de navigation Galileo

L'Agence GNSS européenne (GSA) a publié une note d'information concernant la panne du GPS européen Galileo, hors service pendant une semaine.

La GSA a annoncé le jeudi 18 juillet le retour des services de navigation et de synchronisation de Galileo mais il semblerait que **Thales Alenia Space** soit pointée du doigt. Il y aurait des problèmes majeurs au sein de l'architecture du GMS (Galileo Mission Segment), dont elle serait responsable. En quoi Thales Services pourrait-elle être impactée par cette affaire ?

Réponse : Thales Services n'est absolument pas concerné par la conception, le développement et les opérations de l'architecture GMS de GALILEO, hors Security Operation Centre qui n'est pas impliqué dans ce défaut de services.

CFDT-2. Affaire PDAP

Suite aux difficultés de tous ordres rencontrées par cette affaire, des renforcements de ressources ont été effectués.

Pouvez-vous nous décrire la nouvelle physionomie de l'affaire PDAP (organisation, situation économique et enjeux) ?

Réponse : Les relations restent complexes avec TAS et le client final EUMETSAT sur le développement des versions en cours.

Néanmoins, on perçoit de nombreux signaux positifs suite aux actions engagées :

- La version D2 a été livrée et un plan de distribution des prochaines versions en correction d'anomalies est établi; EUMETSAT a autorisé le démarrage du développement D3.
- La version V1 (L0 et SL UP) est en cours de tests pour déploiement des 3 premières plates-formes chez EUMETSAT à l'automne 2019, pour première intégration générale système en 2020 par EUMETSAT
- Le développement des PGF (algorithmes de traitement météo) a repris après gel demandé par EUMETSAT pour affiner ses spécifications (option contractuelle déclenchée par le client)
- Les succès enregistrés auprès d'EUMETSAT sur L2PF confirment la validité et la pertinence des choix technologiques innovants effectués
- L'équipe est mobilisée autour de son PM (G.Fooladpour) et de son SEM (P.Georget) assistés respectivement par F.Doré et P.Antonsanti le temps nécessaire à une convergence complète du projet, qui est suivi au titre des Grands Projets de la Région Sud-Ouest (avec L2PF, SECMON et PFSA)

- Le tir du premier satellite est prévu vers fin 2022 / début 2023, sur une version PDAP de tir qui sera certainement la V2, suivie d'une V3 déjà prévue au contrat. L'affaire se poursuit jusqu'en juin 2024 (Final Acceptance Review), et sera suivie d'une maintenance.

CFDT-3. Versement de la participation et de l'intéressement sur le CET fin de carrière

Le placement de la participation et intéressement sur le CET est dorénavant soumis au prélèvement de l'impôt à la source.

Quand et comment le groupe THALES a-t-il prévu de communiquer aux salariés, ces nouvelles règles et leur mise en œuvre, dans le cadre de Thalès Services ?

Réponse : Pour rappel seul l'intéressement peut être placé sur le CET.

L'information est présente dans l'accord CET dont un extrait ci-dessous précise que la prime d'intéressement n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales :

4.3 Alimentation en numéraire

A compter de son ouverture, le compte épargne temps peut être alimenté à l'initiative du salarié, par tout ou partie des sommes suivantes (sous réserve du versement d'un pourcentage minimum de 10 % de chacune des sources d'alimentation) :

- l'allocation annuelle octroyée aux salariés mensuels,
- la rémunération variable des Ingénieurs et Cadre,
- la Prime d'intéressement (l'affectation de toute ou partie de l'intéressement au CET n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues en cas d'affectation au sein d'un plan d'épargne).

Ce mode d'alimentation ne donne pas lieu à l'abondement de l'employeur.

Il ne s'agit pas d'une nouvelle règle. Il n'est pas prévu de communication particulière sur ce sujet.

CFDT-4. Activité « Géo décision »

Pouvez-vous nous décrire la stratégie du CCL « Géo décision » ? Les compétences et les affaires étant en train de disparaître peu à peu, s'il y a une volonté de maintien (voire de développement) de cette activité à Thales Services, il faut communiquer, et vite !

Réponse : Le CCL « Géo décision » développe 4 groupes de compétences clés :

- Microservice, cloud, géophysique
- Navigation par satellite (GNSS), géolocalisation indoor & outdoor
- Information géoréférencée (dont SIG)
- IHM et plus généralement représentation de l'information pour l'utilisateur

L'effectif de ce CCL est stable depuis un an, ce qui démontre une activité globalement soutenue et pérenne.

Par compétence, la dynamique est différente, les affaires Total étant porteuses (Thales est fournisseur clé), alors que la géoinformation reste contrainte par des opportunités nationales qui se sont raréfiées mais pour lesquelles l'expertise LOU Toulouse est reconnue et recherchée.

Thales Services a investi sur la géolocalisation indoor & outdoor (solution GeoNav) tant d'un point de vue technique (R&D active avec financement CNES/ESA) que marketing (présentation saluée au salon Vivatech pour le groupe Thales). La volonté est de développer le service autour de la compétence localisation (dont GNSS) et de se préparer, avec le groupe, à la 2nde génération Galileo (G2G).

Enfin, une dynamique régionale s'est mise en œuvre avec des collaborations Bordeaux/Toulouse (projet ALEXANDRIE en particulier).

Le responsable de CCL LOU Géo Décision, Thomas PUIGT, vient d'être nommé et s'attachera à renforcer le management de ce CCL.

CFDT-5. Entretien des locaux

Depuis plus d'un an, des salariés localisés dans le bâtiment Pastel au 4B se plaignent du manque de ménage : aucune intervention régulière n'a lieu (Il peut se passer 2-3 mois sans qu'un agent ne passe dans un bureau sécurisé).

Il est anormal que les collaborateurs doivent réclamer une telle action.

Quand allons-nous revoir les process afin d'assurer un niveau de ménage digne de ce nom ?

Réponse : Lors des réunions effectuées avec la société de prestation, une demande de passage plus régulière dans les bureaux a été effectuée et notamment dans les zones sécurisées.

CFDT-6. Télétravail à OIC

Chez OIC, les demandes de télétravail restent sans réponse, malgré plusieurs relances des salariés. Pouvez-vous faire le nécessaire pour que les managers et les RH respectent les règles de l'accord société sur le télétravail, notamment en ce qui concerne le respect des délais de réponse ?

Réponse : Un nombre important de demande est en cours de traitement. Les délais en sont par conséquent affectés.

CFDT-7. Obligation d'affichage de l'employeur

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 oblige l'employeur à afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement, le texte définissant le harcèlement sexuel.

Les informations suivantes doivent être affichées :

- Le médecin du travail/service de santé au travail compétent pour l'établissement;
- L'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent;
- Le Défenseur des droits
- Le référent harcèlement sexuel

Quant allons-nous être conforme à cette loi et plus particulièrement dans les locaux où se fait le recrutement ?

Réponse : Ces informations sont affichées sur chacun de nos sites, sur les panneaux Direction. Ces derniers peuvent librement être consultés par les candidats.

L'obligation d'afficher en parallèle dans les locaux où sont réalisés les recrutements concerne les entreprises pour lesquelles les entretiens de recrutement se déroulent dans des locaux distincts du lieu de travail.

L'affichage actuel est donc conforme.

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

CFDT-8. QVT

Sur le site pilote qu'est Toulouse en matière de QVT, combien de groupes d'expression ont-ils été convoqués ? Combien de salariés ces groupes représentent-ils ?
Nous souhaiterions des réponses plus précises que le mois dernier.

Réponse : Les réunions d'expression auront lieu au cours du deuxième semestre. Au mois de juin ont été organisées les réunions de lancement, dans les périmètres suivants :

- OIC
- CCL LOU
- CCL LOM

300 salariés ont été invités et 120 salariés environ ont participé.

CFDT-9. SAP Concur et indemnités kilométriques

Question du mois dernier : Il semblerait que l'agglomération toulousaine ne soit pas considérée comme une « grande ville » par Concur qui appliquerait les IK « petites villes ».
Quand cette anomalie sera-t-elle corrigée ?
La correction annoncée a-t-elle été apportée ?

Réponse : La correction n'a pas encore été apportée.

CFDT-10. 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.

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
28 juin 2019	Montcalm 1 et 2
26 juillet 2019	Montcalm 1 et 2
26 septembre 2019	Eisenhower salle Najac
31 octobre 2019	Montcalm 1 et 2