

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL TOULOUSE

Du 26 SEPTEMBRE 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	Non	Michel LAURENS	CFDT	Oui
Bénédicte VERNIER	CFDT	Non	Christelle BASTIDE	CFDT	Non
Thierry MOLINARI	CFDT	Oui	Franck VOMSCHEID	CFDT	Non
			Mathieu PLATTARD	CFDT	Oui
			Christian GOURDIN	CGT	Non
Joël BAROIS	CGT	Oui	Eve GARNIER	CGT	Oui
Françoise MACE	CGT	Oui	Stéphane MERIODEAU	CGT	Oui
Christophe BATS	CFE-CGC	Non	Eric CREUZENET	CFE CGC	Non
Mina PARIS	CFE-CGC	Non			

Philippe Chrétien était présent.

Ont représenté la Direction à cette réunion :

Patrice ESTUBLIER	Responsable Opérations – Thales Services
Cendra PAULET	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)

A été 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 CFDT

Questions nouvelles :

CFDT-1.Affaire Air France

Contrairement à ce que vous aviez annoncé, les salariés récemment revenus de leur site client vers Basso Cambo n'ont toujours pas été informés de la manière dont l'accord de déménagement leur serait appliqué.

Pouvez-vous nous expliquer ce qui bloque ?

Réponse : Le dossier est en cours de finalisation. Nous reviendrons très prochainement vers les salariés.

CFDT-2.Ennui au travail

Un certain nombre de personnes en poste au CNES évoquent un ennui par rapport à leur mission (malgré l'entière satisfaction du client et de la hiérarchie). Une des pistes pour comprendre cette lassitude serait la surqualification de ces salariés au regard des tâches confiées.

Est-ce une demande explicite du CNES d'avoir systématiquement des profils ingénieurs ? Des profils de techniciens pourraient être plus adaptés...

Que met-on en place pour ces personnes qui ne se retrouvent pas dans leur mission et qui pourtant ont une vraie envie de travailler ?

Réponse :

Thales propose des profils en cohérence avec les qualifications attendues par le CNES sur chacune des prestations. Les besoins CNES concernent actuellement des supports d'ingénieurs. Sur certaines prestations, nous travaillons néanmoins actuellement à proposer des profils techniciens quand cela est pertinent et accepté par le client.

Par ailleurs, un suivi régulier des collaborateurs et un accompagnement individuel est réalisé durant leur prestations avec un souci d'écoute de leurs souhaits d'évolution versus les attentes clients.

CFDT-3.Accès depuis les sites clients à l'outil de formation

Pour les salariés sur site client (par exemple sur le site de Total à Pau, salarié n'ayant pas de PC Athéna) il est impossible d'accéder à l'outil de formation (impossible d'avoir accès aux convocation par exemple).

Est-il possible d'ouvrir l'outil de gestion des formations pour un accès depuis l'extérieur ?

Réponse : Ci-dessous des précisions afin de se connecter à l'outil formation :

- Si poste Artémis, il suffit d'une VM ALCEA via wifi internet
- Si poste SWIT, accès direct par le wifi internet
- Internet : le portail extranet de Thales Services (<https://myportal.thalesgroup.com/emythales/emythales.htm>) donne accès aux applications utiles pour les clients sur site (jtime, concur, messagerie, exchanger, kiss ...).

CFDT-4.Kit de communication managers

Un kit de communication remis à jour chaque mois est maintenant à disposition des managers.
Comment et quand ces informations seront-elles diffusées aux salariés ?

Réponse : Il appartient à chaque manager de partager l'information avec les collaborateurs de son périmètre.

CFDT-5.Cooptation

Combien de primes de cooptation (à 1000€, à 3000€) avez-vous versé depuis le début de l'année ?
A combien de personnes ?

Réponse : A date, 16 primes de cooptation de 1000€ ont été payées depuis le début de l'année 2019.

Il n'y a pas eu de prime à 3000€.

CFDT-6.EDP

Pouvez-vous nous fournir l'avancement des EDP par CC ?

Réponse : Ci-dessous un état d'avancement en date du 23/09.

LOM SO : 67% terminés ou en signature, 33% en non démarré

LOU SO : 73% terminés ou en signature, 27% en non démarré

OIC : 62% terminés ou en signature, 38% en non démarré

CTE : 60% terminés ou en signature, 40% en non démarré

CFDT-7.Mutuelle

Nous avons reçu un message de la direction des Ressources Humaines au sujet de la Campagne annuelle de dispense d'adhésion aux frais de santé.

Allons-nous recevoir un message concernant l'adhésion des ayants droit de plus de 18 ans et plus spécifiquement les enfants des salariés ?

Réponse : Non c'est Humanis qui se rapprochera des salariés pour demander les justificatifs.

Quelles conditions doivent-ils remplir pour toujours adhérer à la mutuelle ?

Réponse : Cf ci-dessous un extrait des conditions applicables.

- ou qu'âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé et qu'à ce titre ils soient affiliés au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime de base obligatoire de l'Assurance maladie (si l'enfant effectue ses études à l'étranger, les prestations versées par l'institution sont calculées sur la base de remboursement de la Sécurité sociale française ; ces dispositions s'appliquent pour tout enfant affilié auprès d'un régime de Sécurité sociale français ou dans un pays disposant d'accords avec la France) ;
 - ou à défaut, ils justifient d'un apprentissage ou d'un contrat de formation en alternance (notamment contrat de professionnalisation) ;
 - ou à défaut, ils soient en insertion dans la vie professionnelle tel que prévu par la législation sociale ;
 - ou à défaut, ils soient inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi immédiatement à l'issue de leurs études ou de leur formation professionnelle ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus avant l'âge de 26 ans handicapés ou en état d'incapacité de travail. L'état d'incapacité est celui qui entraîne une impossibilité physique temporaire ou permanente et consécutive à une maladie ou à un accident de se procurer des revenus par l'exercice d'une profession quelconque ;
- Engagés volontaires en service civique (entre 16 et 25 ans) pour la durée de leur engagement (avec ou non poursuite des études) et sous réserve qu'ils n'occupent pas un emploi à temps partiel.

Dans les conditions précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge :

- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent leur 18^e ou 26^e anniversaire ou, s'ils sont étudiants, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils atteignent leur 26^e anniversaire ;
- jusqu'à la fin du trimestre civil suivant celui de la fin des études ou de l'état d'incapacité de travail ;
- jusqu'à ce qu'ils ne remplissent plus les conditions de primo demandeurs d'emploi ;
- jusqu'au terme de leur engagement au titre du service civique.

CFDT-8.QVT : Groupes d'expression

Quel est le calendrier des groupes d'expression pour le second semestre à Toulouse ?

Quels sont les sujets abordés lors des réunions précédentes sur Toulouse ?

Réponse : Réponse : Comme précisé lors de la dernière réunion DP, des réunions complémentaires de lancement sont en cours d'organisation pour compléter le dispositif (à Toulouse : CCL Big Computing et CCL Science & Engineering + OIC).

Les premières réunions d'expression sont en cours d'organisation pour le 2ème semestre 2019 sur les sites Pilotes.

Les sujets qui seront abordés en réunion d'expression sont libres.

Une communication globale concernant le thème de la QVT est en cours de préparation avec le service Communication.

CFDT-9.Labège : Aménagement du 8^e étage

Sur le site de Labège, le plateau A du huitième étage coté lac est occupé par des salariés depuis le mois de juin. Sur ce plateau, des bureaux sont empilés les uns sur les autres des caissons sont dispersés sans aucune cohérences, les chaises sont rassemblées dans un coin. Pour conclure, ces bureaux ne sont pas utilisables en l'état et l'aménagement n'a jamais été terminé.

Dans ces conditions pouvez-vous nous donner la date de fin d'assemblage du mobilier sur ce plateau ?

Réponse : L'aménagement final de cette zone est envisagé pour mi-Octobre.

CFDT-10.Conciergerie à Basso-Cambo

Une conciergerie va être mise en place sur le site de Basso-Cambo.

Thales services va-t-il y participer ?

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

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

CFDT-11.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 apprenti, arrivé début septembre, aide l'équipe RH d'OIC à régulariser la situation.

CFDT-12.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 : Nous n'avons pas reçu de planning de la part de Concur. Lors du Comité « support springboard/concur » de la semaine dernière, il a été annoncé qu'une équipe sera dédiée par l'éditeur CONCUR à compter d'octobre 2019, pour le groupe Thales (niveau mondial) mais sans préciser les actions qui seront prises en compte en priorité.

CFDT-13.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

CGT-01.2019-09 : Effectif Administratif

Quel est le nombre de salariés affectés administrativement à :

	Mois - 2	Mois - 1	Mois actuel
Toulouse Basso Cambo (BC)	119	117	119
Toulouse Labège	522	522	527
Total	641	639	646

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

CGT-02.2019-09 : 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 déclaré en affaire tendue. Un plan d'action dédié est en cours.

Anciennes questions

CGT-03.2019-09 : Assistante pour OIC Toulouse

Où en est-on ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 05. 2019-07 : 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 ?	Le recrutement d'une assistante pour Toulouse est toujours en cours.

Réponse : Un renforcement du dispositif assistant OIC a été opéré au niveau national.

L'arrivée d'une nouvelle alternante basée à Castres va renforcer le dispositif. Cette dernière apportera son support à l'assistante en place dans la gestion du périmètre de Castres et Toulouse.

CGT-04.2019-09 : Plan de Mobilités (PM) à Toulouse et Labège

Pourriez-vous expliciter votre réponse sachant que les PM (ex PDE) sont locaux et pas nationaux au niveau des PDU auxquels ils se rattachent, et donc qu'ils doivent avoir une déclinaison locale au moins ?

On nous explique en CE qu'il est impossible d'agir localement au niveau des collectivités lorsque les sites sont trop « petits », n'est-ce pas oublier que nos voisins sur le même site (ou proche) groupe Thales (AVS, LAS, TGS, TCS,...) ou de sociétés diverses (SII, CAP, SPHEREA, CNES, AIRBUS, etc.) ont les mêmes problématiques ?

Ne pouvons-nous pas nous entendre pour agir en commun dans l'intérêt de tous ?

Pourquoi ne pas s'associer avec TAS qui a déjà un PDE sur la région Avenue Eisenhower ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 07. 2019-06 : 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 <u>obligatoire</u> (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 ?	<i>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.</i>

Réponse : Le sujet du PDE a été effectivement abordé lors du CE du mois de juillet en présence de Monsieur Jean-Pierre MOREL. Ce dernier va regarder ce qu'il est possible de faire. Dans l'ancien format il était possible de faire un PDIE (Plan de Déplacement Inter Entreprise) sur un même bassin de vie. Ce qui n'est pas aisé à mettre en œuvre entre Labège et les quelques sites que vous énoncez.

CGT-05.2019-09 : Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo (IKV)

Les salariés d'AVS ont droit aux IK Vélo tant à Bordeaux qu'à Toulouse.

Rien ne justifie de notre avis de les refuser aux salariés de Thales Services !

Serait-ce une discrimination au sein du groupe ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :

Thales Services SAS

Compte-rendu de la réunion des Délégués du Personnel de Toulouse – mai 2019

CGT. 2019-06 : 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 ?

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

Réponse : Cette question doit être traitée en central au niveau de Thales Services.

CGT-06.2019-09 : Accord QVT : groupes d'expression des salariés

Nous n'avons toujours rien vu concernant ces réunions au mois de Septembre.

Quand auront-elles lieu ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 10. 2019-06 : 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 ?	<i>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 oeuvre, 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.</i>

Réponse : Comme précisé lors de la dernière réunion DP, des réunions complémentaires de lancement sont en cours d'organisation pour compléter le dispositif (à Toulouse : CCL Big Computing et CCL Science & Engineering + OIC).

Les premières réunions d'expression sont en cours d'organisation pour le 2ème semestre 2019 sur les sites Pilotes.

Les sujets qui seront abordés en réunion d'expression sont libres.

Une communication globale concernant le thème de la QVT est en cours de préparation avec le service Communication.

CGT-07.2019-09 : L'application « MyMission », c'est bien en toute transparence sur les données collectées sur les salariés ?

Comment les salariés font-ils pour récupérer les informations le concernant ?

Pouvez-vous nous donner la déclaration de cet outil dans le cadre du RGPD (CNIL) ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 12. 2019-06 : 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 ?	<i>« 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.</i>

Réponse déjà faite en juillet : « 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

CGT-08.2019-09 : Bulletin de Paye

Votre réponse n'a aucun rapport avec la question posée !

Nous vous reposerons la question : « Pourriez-vous nous indiquer pourquoi alors, une fois que les 45 semaines sont arrivées à échéance, il est toujours prélevé ces sommes, c'est-à-dire sur les 2 derniers mois de l'année ? »

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 15. 2019-03 : Un salarié à temps partiel à 90% reçoit un BP contenant les lignes suivantes <image 1> 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 : <image 2> • à 80% (4/5ième) : • à 50% (mi-temps) :	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'heure du temps partiel mensuel du salarié/heure référence de la société.
CGT 06. 2019-04 : D'après votre réponse, la règle de calcul du T1 est : PMSS * (horaire temps partiel mensuel / Horaire de référence de la société) Pourriez-vous nous indiquer où sont définis et quelles sont les valeurs : - horaire temps partiel mensuel 90% forfait heures ? - horaire temps partiel mensuel 80% forfait heures? - horaire temps partiel mensuel 70% forfait heures? - horaire temps partiel mensuel 60% forfait heures? - horaire temps partiel mensuel 50% forfait heures? - Horaire de référence de la société forfait heures? - horaire temps réduit mensuel 90% forfait jour ? - horaire temps réduit mensuel 80% forfait jour ? - horaire temps réduit mensuel 70% forfait jour ? - horaire temps réduit mensuel 60% forfait jour ?	Afin de répondre précisément, il est demandé aux salariés concernés de prendre directement contact avec la paye au : paie@admin-paie.thalesgroup.com, afin que des précisions soient apportées.

- horaire temps réduit mensuel 50% forfait jour ? - Horaire de référence de la société forfait jour ? - horaire temps partiel mensuel 90% non cadre? - horaire temps partiel mensuel 80% non cadre? - horaire temps partiel mensuel 70% non cadre? - horaire temps partiel mensuel 60% non cadre? - horaire temps partiel mensuel 50% non cadre? - Horaire de référence de la société non cadre? Si ces informations sont sur le bulletin de paie, où se trouvent-elles ? Sinon où sont-elles définies ? Si ces informations ne sont pas sur le bulletin de paie, pourquoi ?	
CGT 08. 2019-05 : Nous vous demandons une réponse écrite à nos questions ! Dans le cas contraire, devons-nous considérer que vous n'avez pas ces informations ou que vous souhaitez nous les cacher ?	Les éléments de réponse concernant chaque type de contrat à temps partiel sont les suivants : -horaire temps partiel mensuel 90% forfait heures : 144h30 -horaire temps partiel mensuel 80% forfait heures : 128h26 -horaire temps partiel mensuel 70% forfait heures : 112h23 -horaire temps partiel mensuel 60% forfait heures : 96h20 -horaire temps partiel mensuel 50% forfait heures : 80h16 -Horaire de référence de la société forfait heures : 151h66 -horaire temps réduit mensuel 90% forfait jour : 150h15 -horaire temps réduit mensuel 80% forfait jour : 133h46 -horaire temps réduit mensuel 70% forfait jour : 116h78 -horaire temps réduit mensuel 60% forfait jour : 100h10 -horaire temps réduit mensuel 50% forfait jour : 83h41 -Horaire de référence de la société forfait jour : 151h66 -horaire temps partiel mensuel 90% non cadre : 136h50 -horaire temps partiel mensuel 80% non cadre : 121h33 -horaire temps partiel mensuel 70% non cadre : 106h17 -horaire temps partiel mensuel 60% non cadre : 91h -horaire temps partiel mensuel 50% non cadre : 75h83 -Horaire de référence de la société non cadre : 151h66 Ces informations sont indiquées sur le bulletin de paye en dessous de la date d'ancienneté dans la partie haute du bulletin.
CGT 06. 2019-06 : Bulletins de paie, partie « SANTE » pour les salariés à Temps partiel : Nous avons bien compris que les % appliqués aux lignes en question étaient calculés à partir d'une formule utilisant des valeurs horaires ramenées à 45 semaines au lieu des 52 semaines de l'année. Pourriez-vous nous indiquer pourquoi alors, une fois que les 45 semaines sont arrivées à échéance, il est toujours prélevé ces sommes, c'est-à-dire sur les 2 derniers mois de l'année ?	Les 45 semaines sont une moyenne de temps de travail dans l'année. Les 7 semaines manquantes comprennent les congés payés et les jours fériés qui ne sont pas des jours travaillés mais payés.

Réponse : Les 45 semaines sont une moyenne de semaines travaillées dans l'année. Le reste du temps sont des congés payés et des RTT. Quand vous êtes en congés payés ou en RTT, vous êtes toujours payés il est donc normal que ces sommes soient cotisables.

CGT-09.2019-09 : JTime : prise en compte des congés

Où cela en est-il ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT 13. 2019-05 : Nous avons constaté que les jours de congés validés n'étaient plus remontés automatiquement dans JTime. Quand cela sera-t-il corrigé ?	Ce problème a été identifié et est en cours de résolution.
CGT 06. 2019-06 : Où cela en est-il ?	Le sujet est toujours en cours de résolution.

Réponse : Ce point semble être résolu.

CGT-10.2019-09 : Jours autres

Votre réponse ne correspond pas avec la réponse qui nous a été faite par la paye.
Normalement votre réponse est celle qui devrait être appliquée, mais ... en fait, la paie nous a indiqué qu'il fallait poser exactement le nombre de jours désirés c'est-à-dire 4 dans notre exemple.
Qui a raison ?

<i>Historique</i>	
<i>Ancienne question</i>	<i>Réponse Direction :</i>
CGT 15. 2019-06: Un salarié à temps partiel le mercredi pose 4 jours de CP pour une semaine de congés et 6 jours lui sont décomptés (1 mercredi et 1 samedi). Qu'en est-il des congés autres ?	En ce qui concerne les congés autres, un salarié à temps partiel le mercredi par exemple, posera 5 jours et 4 jours lui seront décomptés.

**Réponse : Seuls les CP légaux sont impactés par le % de réduction de temps de travail.
Les congés autres ne le sont pas ce qui veut dire que 1 jour est égal à 1 jour.**

CGT-11.2019-09 : Abri fumeurs Labège (ancienne CGT 15 – 2019-04, CGT 23. 2019-06)

Où en sommes-nous ?

Réponse : Nous devrions recevoir des propositions dans les prochains jours.

Nouvelles questions

CGT-12.2019-09 : Télétravail à OIC

Question CFDT de Juillet 2019 (diverses questions concernant les délais de réponse à des demandes de télétravail ont déjà été posées précédemment) : « 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 ? »

Votre réponse a été : « Un nombre important de demande est en cours de traitement. Les délais en sont par conséquent affectés. »

Cependant, en son article 4.1.1, l'accord télétravail de Thales Services du 17/10/2018 indique :

Les étapes de la procédure de candidature figurant au schéma de l'annexe 1 du présent accord sont les suivantes :

- *Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail doit en faire la demande écrite (courrier électronique accepté) auprès de son responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines dont il relève. A cet effet, un formulaire spécifique est annexé au présent accord (annexe 3).*
- *Le responsable hiérarchique examine la demande du salarié et organise, sous un mois, un entretien avec le salarié notamment pour apprécier les motivations de celui-ci.*
- *La réponse sera délivrée au salarié, par écrit, par le Responsable Ressources Humaines après avis du médecin du service de santé au travail et du responsable hiérarchique, dans un délai maximum d'un mois. Cette réponse porte à la fois sur le principe et, en cas d'acceptation, sur les modalités de mise en œuvre du télétravail. La réponse se traduisant par un refus sera motivée sur la base des critères d'éligibilité définis à l'article 1 du présent accord.*

Soucieux du respect de ces délais, la Direction des Ressources Humaines fournira à la Commission de suivi télétravail (puis à la Commission locale QVT lorsqu'elle sera créée) toute information relative aux éventuelles réponses apportées postérieurement au délai de deux mois et aux éventuelles demandes de passage en télétravail laissées sans réponse.

Il apparaît que vous ne respectez pas le document que vous avez signé.

En conséquence, le délai de 2 mois étant écoulé, vous devez considérer comme accepté le télétravail demandé par les salariés !

Quand allez-vous faire signer les avenants à ces salariés ?

Réponse : L'absence de réponse dans le délai de 2 mois ne vaut pas acceptation automatique de la demande de télétravail. Un apprenti, arrivé début septembre, aide l'équipe RH d'OIC à régulariser la situation.

Quel est le retour de la commission de suivi télétravail (que la direction a dû mettre en place avant que la commission locale QVT n'existe) concernant ces cas ?

Réponse : Le sujet du télétravail a été abordé lors de la Commission locale QVT du 30 septembre prochain.

CGT-13. Concur

Des salariés n'ont pas été remboursés de leur déplacement qui a eu lieu il y a plusieurs mois.

De plus le service paye a perdu les originaux des factures.

Il nous semble assez aberrant qu'il soit demandé dans Concur les copies des factures puis, après pré validation, de demander les originaux des factures pour l'URSAF.

Demandez l'un ou l'autre bien, mais les 2 nous semble incongru.

Pouvez-vous faire rectifier la procédure ?

Réponse : Le process Concur nécessite à ce jour de produire les documents originaux. Cela pourra évoluer au cours du temps, mais leur suppression n'est pas d'actualité.

CGT-14. PAF

Des documents (flyers) PAF (plateforme d'auto-formation) existent.

Ils comportent des QR-codes avec des liens internet.

Nous n'avons rien contre l'usage du QR code, mais à moins de fournir à tous les salariés le matériel pour les lire, il faut également donner les indications permettant de retrouver l'information sans QR code !

Comment les utilise-t-on sur site ?

Des téléphones entreprises accédant à l'intranet Thales sont-ils distribués à chaque salarié afin d'utiliser ces QR codes ?

Des lecteurs de QR code sont-ils intégrés aux ordinateurs des salariés de Thales Services ?



Réponse : L'alternative à l'utilisation des QRcode est de s'adresser aux contacts mentionnés sur le flyer, adresse mail et animateurs de la PAF identifiés. Ils communiqueront les URL complètes aux demandeurs.

CGT-15. Transport

Serait-il possible de mettre en place un système de transport entre Thales Basso-Cambo et Thales Labège ?

Cela permettrait de limiter le nombre de véhicules de salariés de Thales sur la rocade de Toulouse tant le matin que le soir, d'où une diminution des gaz à effet de serre, moins de stress pour les salariés, moins de fatigue, moins d'accidents de la route, ...

Tout cela dans le cadre de la QVT, des économies d'énergie, de la lutte contre le réchauffement climatique, et aussi dans le respect des propositions de Thales.

Réponse : La mise en place d'une navette entre les deux sites n'est pas d'actualité.

CGT-16. Retraites

- 1- Quand un salarié part à la retraite, il a le droit de continuer à cotiser à la mutuelle groupe pendant 5 ans et Thales abonde la participation de l'ex-salarié. Est-ce Thales qui verse directement à la mutuelle ? ou Thales verse-t-il la participation au salarié qui la reverse à la mutuelle groupe ?

Réponse : La prise en charge Thales se fait directement auprès d'Humanis. Aucune action n'est à faire par le collaborateur.

- 2- Lors du départ d'un salarié à la retraite, une prime de départ lui est versée. Combien est pris sur cette prime par les impôts sachant qu'il changera évidemment de tranche d'imposition ?

Réponse : C'est le taux PASS (plafond annuel de sécurité sociale) en cours lors du solde de tout compte qui compte.

CGT-17. Accident du travail

Quand un salarié subit un accident du travail (y compris accident de trajet) pourquoi la subrogation n'est-elle pas versée sur la paye du mois où l'accident a eu lieu ?

Réponse : La subrogation est faite lors de la saisie en paie des dates d'arrêt. Cela dépend de la date de réception de l'arrêt

CGT-18. Assistantes Basso-Cambo

Depuis le 23/09/2019, une secrétaire est présente tous les jours à Basso-Cambo.

Pourriez-vous nous indiquer le périmètre (CCL LOU, CCL LOM, OIC, ...) dont elle s'occupe ?

Réponse : Il s'agit d'une assistante LOU/LOM qui intervient également en proximité des collaborateurs OIC.

CGT-19. Air France

Où en est l'avenant modifiant le rattachement des salariés OIC travaillant pour Air France ?

Réponse : le dossier est en cours de finalisation.

CGT-20. Numéros d'urgence

Pourriez-vous rappeler les procédures et numéros d'urgence (15, 18, 112) à utiliser par les salariés y compris pour ceux travaillant pour des clients « internalisé » et utilisant des réseaux client (par exemple Air France Basso-Cambo) ?

Réponse : Les secours extérieurs sont obligatoirement contactés par l'intermédiaire de l'infirmier ou du poste de garde.

Les numéros d'urgence, à partir des postes fixes Thales, sont le 15 (infirmier) et le 18 (poste de sécurité).

Pour tout autre téléphone, en particulier les mobiles, il faut contacter :

A Basso Cambo : le 07.87.01.24.95 (poste de sécurité)

A Pastel : le 05.62.88.87.08 (infirmier) ou le 05.62.88.87.09 (poste de sécurité).

CGT-21. Paye

Le service Paie pourrait-il venir sur Toulouse afin de répondre aux questionnements des salariés ?

Réponse : Nous sommes en cours de planification de nouvelles dates de permanences.

CGT-22. Workday

Quand Workday sera-t-il mis à jour ?

Réponse : Workday est mis à jour régulièrement.

CGT-23. Mael

Combien de temps pour qu'une réponse de réception d'un message soit envoyé au salarié demandeur, pour obtenir la réponse à la question posée, ... ?

Mael répond-il de temps en temps aux questions des salariés ?

Quel est le numéro de téléphone afin de contacter directement MAEL ?

Réponse : Toutes les informations nécessaires à l'utilisation de Mael sont disponibles sur l'intranet.

CGT-24. RH Toulouse

Pourriez-vous nous indiquer les postes tenus par les salariés de la RH Toulousaine, leur type de contrat, et la description de leur travail ?

Quels sont les salariés de la RH Toulousaine en charge de faire passer les entretiens et dans quelles conditions ?

Réponse :

Service RH : 1 RRH région Sud-Ouest (LOU, LOM, pôle, commerce), 1 RRH OIC, 1 assistante RH, 1 alternant RH

Service recrutement : 1 chargée de recrutement, 1 CDD, 1 alternant

CGT-25. Badges Gemalto

Quand les nouveaux badges (uniques) seront-ils mis en place à Thales Services région Toulousaine ?

Réponse : Le dossier est à l'étude et aucune date n'est arrêtée.

CGT-26. HUP

Le jeudi 19/09/2019 à 00:37 un message intitulé « Microsoft Home Use Program has changed » propose aux salariés de Thales de bénéficier de l'offre « Office 365 » de Microsoft.
Or rien aujourd'hui n'indique la conformité de cette proposition au « RGPD » (*Règlement Général sur la Protection des Données*) qui protège l'ensemble des ressortissants européens.
De plus, Office 365, pour fonctionner, utilise le principe de serveur décentralisé (CLOUD).
Pouvez-vous garantir que l'offre faite par Thales Groupe répond à la réglementation RGPD ?

Réponse : il ne s'agit pas d'une offre THALES mais d'une offre Microsoft faite dans des conditions préférentielles aux salariés Thales pour leur usage personnel.

CGT-27. Message du PDG (1)

Suite aux informations du message de Patrice CAINE du jeudi 12/09/2019 04:07 intitulé « Message from Patrice Caine », où se situe Thales Services par rapport à la création de l'activité mondiale Identité & Sécurité Numériques (GBU DIS - Digital Identity & Security) ?

Réponse : Nous n'avons pas d'information au-delà de ce/ces messages diffusés vers l'ensemble des collaborateurs du groupe.

CGT-28. Message du PDG (2)

Quel est le devenir du groupe et surtout de Thales Services dans le groupe et quels seront les sacrifiés dans l'avenir envisagé par notre PDG ?

Réponse : Nous n'avons pas d'information au-delà de ce/ ces messages diffusés vers l'ensemble des collaborateurs du groupe.

CGT-29. Numéros utiles Thales

Thales Services Labège est-il le parent POVRE (avé l'accent) ?
Thales Services Labège existe-t-il pour Le groupe ?

Réponse : Mode d'accès possible à partir des informations sur une personne, cliquer sur le nom du site [TOULOUSE LABEGE](#) dans la fiche d'info.

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 : Ci-dessous un état d'avancement en date du 23/09.
LOM SO : 67% terminés ou en signature, 33% en non démarré
LOU SO : 73% terminés ou en signature, 27% en non démarré
OIC : 62% terminés ou en signature, 38% en non démarré
CTE : 60% terminés ou en signature, 40% en non démarré
Commerce : 85% terminés ou en signature, 15% en non démarré

CFE-CGC-2. Revues de Compétences

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

Réponse : Il n'est pas possible à date de sortir cet état.

CFE-CGC-3. NDF : délais de remboursement toujours trop longs

A ce jour, le changement d'outil pour la gestion des NDF n'a pas apporté d'amélioration quant à la réduction du délai de remboursement.

Qu'est-il prévu afin que les collaborateurs ne soient pas les « banquiers » de leur employeur ?

Réponse : Nous remontons votre commentaire vers la DFI qui a pourtant pris des mesures en vue d'améliorer le délai de traitement.