

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL TOULOUSE

Du 31 Octobre 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

1.1.1.1.1 Tous secrétariats

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

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	Non
Pierre BERNADOU	CFDT	Oui	Michel LAURENS	CFDT	Oui
Bénédicte VERNIER	CFDT	Non	Christelle BASTIDE	CFDT	Non
Thierry MOLINARI	CFDT	Non	Franck VOMSCHEID	CFDT	Non
			Mathieu PLATTARD	CFDT	Oui
			Christian GOURDIN	CGT	Non
Joël BAROIS	CGT	Oui	Eve GARNIER	CGT	Non
Françoise MACE	CGT	Non	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 :

Hélène LARCHE	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 CGT

Questions récurrentes

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)	117	119	121
Toulouse Labège	522	527	553
Total	639	646	674

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.

Reprise d'anciennes questions

CGT-03. 2019-09 : Plan de Mobilités (PM) à Toulouse et Labège

Où en sont les réflexions de M. MOREL ?

Historique	
Ancienne question	Réponse Direction :
2019-06 - CGT 07.: 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 ?	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.
2019-09 - CGT 04.: 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 ?	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.

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

Réponse : La réflexion est toujours en cours afin de regarder ce qu'il est possible de faire.

CGT-04. 2019-09 : L'application « MyMission », c'est bien en toute transparence sur les données collectées sur les salariés ?

La réponse que vous faites ne correspond pas aux questions posées :

- Comment un salarié est-il informé que des informations le concernant ont été introduites dans cet outil ?
- Comment un salarié peut-il récupérer et voir les informations le concernant dans cet outil ?

Réponse : L'information aux salariés concernés se fait par un message adressé par le responsable hiérarchique lors du démarrage de la mission d'assistance technique

Par conséquent, toutes ses demandes d'informations, d'accès aux données se font par l'intermédiaire de son responsable hiérarchique.

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

Réponse : Les déclarations à effectuer auprès de la CNIL ont été supprimées depuis l'entrée en vigueur du RGPD, le 25 mai 2018. Seules certaines formalités préalables subsistent (demande d'avis pour les secteurs police/justice, demande d'autorisation pour certains traitements de données de santé notamment).

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 ?	« 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.
CGT 07. 2019-09 : 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) ?	« 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.

CGT-05. 2019-09 : Bulletin de Paye

La paie applique une note de l'URSSAF depuis fin Juin 2018 : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/plafond--nouvelles-modalites-de.html>.

Il est appliqué le paragraphe :

La réduction du plafond pour les salariés à temps partiel

Pour les salariés employés à temps partiel, le plafond réduit est obtenu par la formule suivante :
Valeur mensuelle du plafond X (durée contractuelle du travail + heures complémentaires / durée légale du travail ou conventionnelle si elle est inférieure).

Il n'est plus nécessaire de s'assurer que le salaire qui aurait été perçu en cas de travail à temps plein aurait été supérieur au plafond.

La correction du plafond ne peut pas avoir pour effet d'augmenter la valeur mensuelle du plafond.

Un salarié est employé à hauteur de 121 heures par mois en 2018.

Le plafond réduit est égal à $3\,311 \times (121/151,67)$, soit 2 641 €.

Les cotisations d'assurance vieillesse plafonnées sont calculées sur le salaire perçu dans la limite de 2 641 €.

Le plafond réduit d'un salarié à temps partiel se cumule le cas échéant avec la réduction du plafond au titre des périodes d'emploi non rémunérées.

Exemple :

Un salarié est embauché pour une durée mensuelle de 121 heures. Son contrat débute le 16 juillet 2018.

Plafond réduit « entrée en cours de mois » = $3\,311 \times 16/31 \times (121/151,67) = 1\,363$ €

Le plafond pour la paie due au titre de juillet 2018 sera donc de 1 363 €.

La réduction de plafond « temps partiel » n'est pas applicable aux salariés :

- qui ne sont pas à temps partiel au sens du code du travail, notamment les salariés en forfait jours ;
- pour lesquels sont appliqués des taux spécifiques, des assiettes ou des montants de cotisations forfaitaires ;
- qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs (prorata du plafond pour les multi-employeurs) ;
- intérimaires des entreprises de travail temporaire ;
- en activité partielle indemnisée.

Mais dans l'application du service PAIE de Thales, il est oublié l'introduction qui dit que cela doit être fait en tenant compte du temps de présence du salarié :

Plafond : nouvelles modalités de calcul en 2018

28/12/2017

A compter du 1^{er} janvier 2018, les règles de calcul du plafond de la Sécurité sociale sont modifiées.

Ainsi, le plafond mensuel sera la référence à retenir. Ce dernier pourra être ajusté en fonction de la périodicité de paie pour les personnes qui ne bénéficient pas de la mensualisation. En cas de temps partiel ou d'absences, le plafond

tiendra compte de la durée du travail et/ou de présence

La circulaire interministérielle indique que par tolérance les règles actuelles de calcul du plafond de la Sécurité sociale peuvent être le cas échéant appliquées jusqu'au 30 juin 2018.

Il ne nous semble pas normal que les salariés à temps partiel cotisent plus que leur taux de temps partiel (par exemple 95,14% pour les salariés à 90%).

Il nous semble donc absolument nécessaire que le service PAIE du groupe THALES se renseigne auprès de l'URSSAF afin de vérifier l'application qui est faite de la note en question (cf [Décret n°2018-821 du 27 septembre 2018](#)).

Quand la rectification sera-t-elle faite ?

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 = $0,9 \times 3377 = 3039,3$ €. 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'horaire du temps partiel mensuel du salarié/horaire 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)	Afin de répondre précisément, il est demandé aux salariés concernés de prendre directement contact avec la paie au : paie@admin-paie.thalesgroup.com, afin que des précisions soient apportées.

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 ? - 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 paie 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.
CGT-08. 2019-09 : 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 ? »	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.

Réponse : L'abattement est basé sur le pourcentage de réduction mensuel du temps de travail et lissé sur l'année.

2019-09 : JTime : prise en compte des congés

D'après nos informations, le problème ne semble toujours pas résolu.
Qu'en est-il ?

<u>Historique</u>	
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.
CGT-09. 2019-09 : Où cela en est-il ?	Le sujet est toujours en cours de résolution.

Réponse : Nous n'observons plus ce problème mais invitons les salariés qui seraient concernés par cette situation à se rapprocher de leur Responsable Ressources Humaines.

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

Avez-vous pu avancer ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT-11. 2019-09 : Où en sommes-nous ?	Nous devrions recevoir des propositions dans les prochains jours.

Réponse : La proposition pour l'abri fumeurs est prête. Nous attendons la validation de la proposition d'aménagement par l'architecte du Sicoval avant de la présenter.

CGT-06. Air France

Avez-vous pu finaliser ?

<u>Historique</u>	
Ancienne question	Réponse Direction :
CGT-19. 2019-09 : Où en est l'avenant modifiant le rattachement des salariés OIC travaillant pour Air France ?	le dossier est en cours de finalisation.

Réponse : Nous vous confirmons que les modalités de mise en œuvre du déménagement ont été validées par les directions des opérations et des ressources humaines. Les modalités concrètes de déploiement sont désormais en cours de définition avec le service paie.

Nouvelles questions

CGT-07. Conciergerie

Une conciergerie doit être mise en place à Basso-Cambo par Thales AVS. Les salariés de Thales Services région toulousaine (Labège et Basso-Cambo) y auront-il accès ?

Conciergerie d'entreprise proposant des services, payants, tels que :

- Réception/Expédition colis,
- Pressing,
- Retouche,
- Cordonnerie/clé,
- Coiffeur,
- Entretien vélo,
- Lavage auto,
- Gonflage pneus,
- Parking service (vitre, ...),
- Produits alimentaires,
- Livraison fleur,

- Carte grise/visa,
- ...

Réponse : Jean Pierre MOREL a donné son accord à la participation de Thales Services à cette conciergerie. Il reste à valider avec Thales AVS les modalités d'accès et la communication associée.

CGT-08. RTT nouvel embauché

Comment cela se passe-t-il pour un nouvel embauché non cadre arrivé en septembre ou octobre pour les RTT employeur de Noël ?
Combien doit-il avoir de RTT employeur et salarié ?

Réponse :

- Les salariés arrivés en septembre et octobre qui auraient souhaité poser 2 JRTT individuels à une autre date qu'en semaine 52 peuvent envoyer une demande à leur Responsable Ressources Humaines.
- Dans ce cas, la règle applicable est, pour compléter la semaine 52, de :
 - Poser un jour d'absence non rémunérée,
 - Ou poser un Congé Payé,
 - Ou éventuellement revenir sur site avec une demande de dérogation S52.(Cf. note note sur le temps de travail 2019 ci-dessous) :

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

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

CGT-09. Accès Workday extérieur

Les codes pour voter lors des prochaines élections des représentants du personnel seront envoyés aux salariés à leur adresse postale définie dans Workday.
Workday est-il accessible de l'extérieur à partir d'Internet pour les salariés hors des locaux ?
Si oui, sur quelle adresse ?

Réponse : oui, workday est accessible depuis le portail emythales (<https://myportal.thalesgroup.com>). Il faut ensuite se rendre sur « Vos applications » dans menu à gauche.

Vos applications

Retrouvez ci-dessous toutes vos applications utiles au quotidien

- Jtime
- Office 365
- Exchanger
- e-HR Admin (gestion congés, etc)
- e-HR Together Workday, entretiens, etc
- Self Service Portal (KISS)
- Concur

CGT-10. Accès Extranet des applications salariés

Pourriez-vous rappeler l'adresse permettant aux salariés d'accéder aux outils groupe (Jtime, eCongés, Participation, Intéressement, ...) à partir de l'extérieur du groupe ?

Réponse : Cf. réponse précédente.

CGT-11. SST Basso-Cambo

Nous pensons que le nombre de SST à Basso-Cambo n'est suffisant : 8 pour 120.
Pourriez-vous prévoir la formation d'une dizaine supplémentaire, en prévision de départ à venir (retraite, ...) ?

Réponse : Aucune difficulté à former davantage de collaborateurs, bien au contraire, mais il nous faut des volontaires.

CGT-12. Préparation à la retraite

Peut-on coupler temps partiel sénior (80% payé 85%) et retraite progressive ?
Si oui comment (dans quel ordre faire les demandes) ?

Réponse : Oui, il est possible de cumuler le temps partiel senior et la retraite progressive.
Pour bénéficier de la retraite progressive, le collaborateur doit réduire son temps de travail d'au moins 20%.
Le collaborateur doit formuler une demande de passage à temps partiel avant de constituer son dossier de demande de retraite progressive auprès de la CNAV.

CGT-13. Ordre de mission

Des salariés Thales Services région toulousaine affectés à Basso-Cambo se rendent sur le site de Labège, des salariés affectés à Labège se rendent sur le site de Basso-Cambo.
Doivent-ils créer des ordres de missions et comment ?

Réponse : Depuis la mise en place de Concur, il n'est plus possible de faire d'ordre de mission lorsque le salarié utilise uniquement son véhicule personnel (pas de nuitée, pas de voiture de

location...). En effet, dans l'outil Concur, il faut entendre par « ordre de mission » une « demande de réservation ». Or il n'est pas nécessaire de faire une « demande de réservation de son propre véhicule ».

Comment font-ils pour déclarer leurs indemnités kilométriques ?

Réponse : Pour déclarer les indemnités kilométrique dans Concur, il faut déclarer son véhicule dans son profil, puis déclarer des déplacements de site à site, par trajet et par jour pour demander les remboursements de frais. Concur calcule le reste (Cf. guide Concur).

CGT-14. Livret d'accueil

Il y a un certain temps, nous vous avons demandé une copie du livret d'accueil (et des documents l'accompagnant).

Pourriez-vous nous en fournir une version ?

Où se trouve la version correspondante sur l'intranet ?

Pourriez-vous faire une communication générale ?

Quand un des documents vient à évoluer, pourriez-vous en informer l'ensemble des salariés ?

Réponse : Un travail d'harmonisation des livrets d'accueil sur l'ensemble des sites de Thales Services, avec une structure de contenu identique, a été entrepris par la direction. Un groupe de travail composé de la direction de la communication interne et des Ressources Humaines a d'ailleurs été mis en place. Le livret d'accueil vous sera communiqué une fois ce travail achevé.

CGT-15. Décès et mutuelle

Un collègue vient de décéder suite une Maladie de Longue Durée, et donc une absence de durée supérieure à 2 ans.

Nous venons d'apprendre que la mutuelle HUMANIS avait averti sa femme et ses enfants qu'elle ne les couvrirait plus et cela à partir du lendemain du décès.

Est-ce normal ?

Réponse : Cette question a été adressée à HUMANIS.

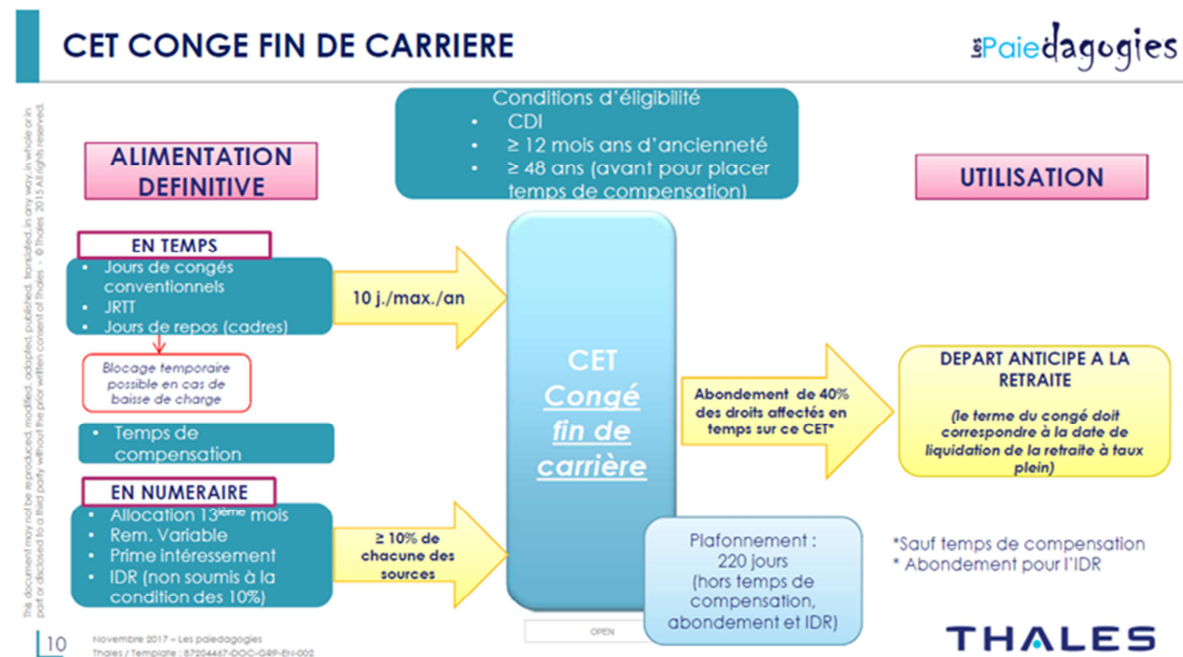
Ayants droit d'un participant décédé

Les ayants droit des participants décédés en activité bénéficiant du régime au moment du décès bénéficient de la garantie Frais de santé des actifs pendant 12 mois, et ceci à compter du jour du décès du participant, **sauf demande contraire expresse** des ayants droit (demande écrite en recommandé avec accusé réception). THALES continuera à participer au financement du régime à hauteur de la répartition au moment du décès du participant. La cotisation est calculée sur le salaire de base du mois précédant le décès du salarié (salaire de base uniquement, à l'exclusion de la prise en compte du 13^e mois, de la prime d'ancienneté ou de la rémunération variable, ou de toute prime). Les ayants droit pourront demander à bénéficier, dans un délai inférieur de 6 mois suivant la fin du maintien de 12 mois des contrats individuels Frais de santé proposés par l'institution.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions nouvelles :

CFDT-1. CET fin de carrière



Le schéma ci-dessus indique que pour le CET fin de carrière, seul le temps de compensation n'est pas soumis à l'abondement entreprise de 40%. On peut donc en déduire que les autres versements en numéraire sont soumis à l'abondement. Pouvez-vous confirmer la compréhension du schéma ou sinon proposer une explication plus précise et sans ambiguïté ?

Réponse : Les alimentations en temps sont abondées à hauteur de 40% lors de l'utilisation, sauf les périodes de temps de compensation épargnées.

Les alimentations en numéraire du congé de fin de carrière ne donnent jamais lieu à abondement, sauf l'indemnité de départ à la retraite.

CFDT-2. Kit de communication managers

Un kit de communication remis à jour chaque mois est maintenant à disposition des managers. Un mail général a été envoyé. Qu'en est-il de la déclinaison prévue par les managers ?

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

Il est précisé que les collaborateurs sont également destinataires de ce kit, qui leur a été adressé par la direction de la communication interne dans un mail du 1^{er} octobre dernier et accessible désormais sur l'intranet via le lien suivant : <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/secure-communications-and-information-systems-france/communication-manageriale/kit-de-com---thales-services?invisible>.

« Bonjour,

Dans le cadre des plans d'actions lancés suite à la dernière enquête d'engagement et dans l'objectif de mieux partager l'information à tous les niveaux de l'organisation, nous sommes heureux de vous adresser le 1^{er} **Kit de communication mensuel de Thales Services**.

Ce nouveau support de communication interne est commenté aux managers par la Direction Générale, dans le cadre du webcast « 30 MINS ENSEMBLE », dont la 1^{ère} édition a eu lieu le 24 septembre dernier.

Pour télécharger le Kit de communication, cliquez [ici](#)

Les Managers invités sont chargés de relayer à leur(s) équipe(s) les informations qu'ils ont reçues.

Durant le 1^{er} « 30 MINS ENSEMBLE », **Joël Derrien, Directeur Général Délégué de Thales Services**, a commenté les **indicateurs financiers de la société à fin août**, les principales **offres** gagnées et perdues l'été dernier, ainsi que les principaux **projets en cours** dans les différentes Régions. Il a également fait un point sur les actualités **ressources humaines**, **Ambition Boost** et sur les **dernières nominations**.

Cordialement,
Direction de la Communication Interne »

CFDT-3. LOU Toulouse

Alors que nous alertons la Direction sur cette question depuis plusieurs mois, nous constatons que l'hémorragie de ressources qui touche le CCL LOU est loin d'être éradiquée puisque plus de 30 salariés sur 90 ont quitté ce CCL depuis le début de l'année et que des démissions sont encore à venir ! De plus, nous venons d'apprendre le départ du CCR pour la fin de l'année. Quand allez-vous enfin prendre les décisions structurantes nécessaires pour faire cesser cette fuite ?

Réponse : A date, nous constatons 8 départs hors groupe et 5 mutations vers le groupe, soit 13 collaborateurs concernés au total, et non 30 comme énoncé.

CFDT-4. EDP

Pouvez-vous nous fournir le bilan définitif des EDP par CC ?

LOM SO : 98% terminés ou en signature, 2% en non démarré

LOU SO : 96% terminés ou en signature, 4% en non démarré

OIC : 79% terminés ou en signature, 21% en non démarré

CTE : 100% terminés ou en signature

Commerce France : 87% terminés ou en signature, 13% en non démarré

CFDT-5. QVT : Groupes d'expression

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

Le mois dernier, vous annonciez qu'une communication globale concernant le thème de la QVT était en cours de préparation avec le service Communication ; où en est cette communication ?

Réponse: Les réunions d'expression directe et collective vont s'organiser sur les mois de novembre et décembre pour le site de Toulouse.

Concernant la communication, elle est toujours en cours à ce stade.

CFDT-6. QVT : Conciliation vie professionnelle et vie privée

Dans l'accord QVT de mars 2018 un chapitre sur la déconnexion est présent. Titre III assurer une bonne conciliation des différents temps de vie / droit à la déconnexion

- Qu'elle moyen la direction a mise en œuvre pour assurer sa responsabilité en cas de non-respect de la déconnexion d'un salarié ?
- Comment est réalisée la sensibilisation des nouveaux salariés sur le droit à la déconnexion ?
- Comment évaluer vous l'exemplarité des responsables hiérarchiques sur le droit à la déconnexion ?
- Ce chapitre aborde aussi la charge de travail, Quel méthode utilisez-vous pour mesurer la charge de travail de l'ensemble des salariés?

Réponse : La thématique du droit à la déconnexion sera abordée au 1er semestre 2020 et les actions seront décidées en collaboration avec la Commission Locale QVT.

A ce jour, la charge de travail et notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est abordée lors de l'EAA, chaque année.

CFDT-7. QVT : Formation des manager

Combien de manager ont suivi la formation « Le Manager, acteur clé de la QVT Enjeux et leviers de la QVT » sur l'année 2019.

Réalisé ?

A venir (d'ici à fin décembre) ?

Réponse : Le bilan 2018 pour la région Sud-Ouest faisait apparaître que 36 personnes ont suivi cette formation. Pour 2019, 15 personnes ont suivi ou vont suivre la formation d'ici la fin de l'année.

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

L'aménagement final de l'aile A du 8^{ème} étage était envisagé pour mi-Octobre. Cet aménagement est-il terminé ?

Réponse : Nous disposons à date de 4 postes totalement équipés. L'aménagement de cette zone sera finalisé sur le mois de Novembre.

CFDT-9. Work-café

Un magnifique et accueillant « work-café » vient d'être mis en place par Thales AVS à Basso Cambo. Les salariés de Thales LAS y ont accès gratuitement, pas les salariés de Thales Services, pourquoi ?

Parallèlement, s'il s'agissait d'une question de coût, pourquoi investirions-nous dans un espace situé chez AVS alors qu'il suffirait de rendre la place du café de Thales Services plus accueillante et attractive (cf la question sur le café gratuit) pour que les salariés la fréquentent ?

Réponse : Des échanges sont en cours avec Thales AVS sur le sujet.

S'agissant de la place du village, elle vient d'être entièrement aménagée. Nous sommes néanmoins à l'écoute des salariés d'Eisenhower pour des propositions complémentaires que nous pourrions apporter sous réserve de nos capacités financières.

CFDT-10. Dépendance 1

Dans la notice JUR1152_notice_Prevoyance-regime-dependance_Thales article 11, il est précisé : Chaque participant concerné (salarié, conjoint, participant ayant maintenu à titre individuel son adhésion suite à son départ en retraite) ne peut plus acquérir de nouvelles unités dépendance, sauf s'il opte, conformément à l'article 8, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle à la garantie « OCIRP Dépendance ».

A ce jour et sauf erreur nous n'avons pas reçu de demande d'adhésion individuelle.

- Quand ce document sera fourni au salarié avec une note explicative ?

- Les salariés choisissant de continuer à adhérer, acquerront-ils de nouvelle unité de dépendance ?
- Combien d'unité de dépendance une personne âgée de 45 ans, de 55 ans et de 60 ans acquerra-t-elle pour l'année 2019 ?
- Les salariés sont-ils toujours éligibles à la rente minimum garantie ?

Réponse : L'accord dépendance, signé avec les partenaires sociaux le 19 avril dernier, avec effet rétroactif au 01/01/2019, est géré par MMH.

Cet accord instaure un régime collectif et obligatoire prévoyant une garantie dépendance.

Le précédent accord géré par l'OCIRP a été dénoncé le 31/12/2018 n'est donc plus applicable au sein de Thales. Pour autant, les unités dépendance qui ont été capitalisées restent acquises, y compris pour le conjoint.

Concernant les informations sur les unités de dépendance (UD) OCIRP qui ont été acquises jusqu'au 31/12/2018, les salariés Thalès n'ont pas accès à ce jour au portail OCIRP pour les consulter.

L'ouverture de ce portail aux salariés et retraités Thalès est prévue dans le courant du second semestre 2020 (délai de traitement de l'évolution informatique).

En revanche, les salariés devront s'inscrire sur le site à partir de fin 2019 (en même temps que l'édition des UD 2018) et recevront l'information de la date à partir de laquelle ils pourront consulter l'intégralité de leurs UD (les conjoints pourront également créer leur propre compte).

CFDT-11. Dépendance 2

Suite à la résiliation par le groupe du contrat dépendance avec l'OCIRP

- Qu'advient-il des adhésions facultatives « Extension de la cotisation salarié » et « Extension conjoint » ?
- Quelles sont les montants de la rente minimum garantie dans ces deux cas ?

Réponse : Cf. réponse précédente.

CFDT-12. Alternants et prime d'activité

Le salaire minimum pour toucher la prime d'activité est en 2019 de 932,29€ précisément pour les étudiants, stagiaires et apprentis. Le salaire octroyé aux alternants en 1ère année d'école d'ingénieur est de 927€, il manque donc un peu plus de 5€ pour pouvoir bénéficier de la prime d'activité.

Peut-on espérer – si possible très rapidement – que les alternants concernés bénéficient d'une réévaluation de leur salaire pour au moins atteindre le minima de la prime d'activité ?

Peut-on aussi espérer que les salaires concernés soit automatiquement réévalués lorsque la prime d'activité l'est ?

Réponse : Afin de permettre aux apprentis de bénéficier de la prime d'activité, la rémunération

- des apprentis âgés de 16-17 ans, 3ème année, Groupe 3,
 - des apprentis âgés d'au > 18 ans (et < 26 ans), 1ère année, Groupe 3,
- a été revalorisée à 933 euros/ mois (contre 927 euros aujourd'hui).

CFDT-13. Télétravail

Combien de salariés aujourd'hui sont en télétravail ?

- Sur 1 jour et sur 2 jours ?
- Nombres de dossiers en cours ?
- Nombre de refus ?

Réponse : Ces éléments sont communiqués en Commission locale QVT.

CFDT-14. Astreintes

Pouvez-vous nous donner par entité (LOU, LOM, OIC) le nombre de personnes par type d'astreinte :

- Hebdomadaire 24H
- Hebdomadaire nuit et WE
- Week-end
- Nuit pendant jour ouvrable
- Nuit (dimanche et jours fériés)
- Jour normalement travaillé
- 24h normalement travaillé
- 24h le samedi
- 24h dimanche ou jours fériés

Pouvez-vous nous préciser pour chaque ligne :

- Le nombre de personnes impactées par service,
- Distinguer l'état / salarié non nominatif du nombre de semaines d'astreintes ?

Pouvez-vous nous fournir le nombre de personne par type astreinte purement projet pour le mois ?

Pouvez-vous nous fournir le nombre d'astreinte majorée par type d'astreinte ?

Pouvez-vous nous fournir le nombre de personne concernée par les majorations réparties par service ?

Conformément au code du travail faisant référence aux prérogatives DP sur les conditions de travail, nous souhaitons connaître le nombre d'heures d'intervention effectuées par type d'astreinte.

Réponse : le nombre de salariés concernés a été présenté dans le tableau de synthèse des astreintes du mois (74 entre janvier et décembre 2019) pour Toulouse.

Le nombre d'heures d'intervention effectuées par type d'astreinte sur l'année 2019 à fin 09/2019 est donné ci-dessous:

		CC LOU Fin 09-2019	CC LOM Fin 09-2019	CC OIC Fin 09-2019	TOULOUSE Fin 09-2019
2019 - 2019 - SITE TOULOUSE		Total Année	Total Année	Total Année	Total Année
Interventions En Heures					
1	Astreinte Hebdo 24 heures	4	5	174	183
2	Astreinte Hebdo Nuit Et WE			174	174
3	Astreinte de Week-end			221	221
4,1	Astreinte de nuit (jour ouvrable)			142	146
4,2	Astreinte de nuit (dimanche ou jour férié)			8	8
5	Astreinte un jour normalement travaillé			27	27
6	Astreinte 24h un jour normalement travaillé		14	56	70
7,1	TS Astreinte 24h un samedi		8	46	54
7,2	Astreinte 24h dimanche ou jour férié			99	99
	Travail Exceptionnel				
	Dérangement				
	Correction RH		1	83	84
TOTAL		4	27	1 029	1 064

CFDT-15. Formation et Café

Pourquoi quand un comité de direction se réunit, il y a à disposition, café et jus de fruits, que quand un salarié suit une formation externe, il y a à disposition boissons chaudes et viennoiseries, et que pour une formation interne SST, il n'y a même pas un verre d'eau, alors que sont réalisés des gestes physiques durant cette formation ?

Réponse : Lors de la dernière formation SST, c'est un nouveau formateur qui est intervenu. Celui-ci n'a pas porté à notre connaissance son besoin logistique.

CFDT-16. Toilettes Handi- sèche-main

En juin 2019, nous vous faisons remarquer que les toilettes handicapés du rez-de-chaussée du bâtiment Pastel ne possède pas de sèche-main. La réponse à cette question avait été « le sujet est à l'étude »

Avec un délai de quatre mois vous devez avoir obtenu un résultat de l'étude de ce sujet. Quel est le résultat de cette étude ?

Pouvez-vous nous communiquer la date d'installation du sèche-main en cas de réponse positive à la question précédente ?

Réponse : Une demande de devis est en cours pour les sèche-mains.

CFDT-17. Toilettes Handi – Porte-manteau

Pour rappel, lors de la réunion DP de juin 2019 nous vous avons demandé d'installer un porte-manteau dans les toilettes handicapés femme et homme du bâtiment du restaurant d'entreprise. En juin la réponse était « Le sujet est en cours »

Nous savons que la notion de temps est subjective mais ne trouvez-vous que quatre mois est une durée très longue pour l'installation de deux porte-manteau ?

Pourriez-vous enfin nous fournir une date d'installation de ces porte-manteaux ?

Réponse : Une commande a été passée auprès de Vinci. Les porte-manteaux seront installés en novembre.

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

CFDT-18. 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 alors que le mois dernier le dossier était en cours de finalisation ?

Réponse : Les modalités de mise en œuvre du déménagement ont été validées par les directions des opérations et des ressources humaines. Les modalités concrètes de déploiement sont désormais en cours de définition avec le service paie.

CFDT-19. Télétravail à OIC

Pouvez-vous expliquer une bonne fois pour toutes pourquoi il est possible aux administrateurs système d'OIC de travailler depuis chez eux lorsqu'ils interviennent sur astreinte et que ce travail devient impossible dans le cadre du télétravail ?

Réponse : Le sujet a été évoqué en CE du 30 octobre.

CFDT-20. 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 ?

Où en est la mise en place de l'équipe Concur dédiée à Thales annoncée le mois dernier pour mi-octobre ?

Réponse identique au mois précédent :

« 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-21. 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 CFE-CGC

CFE-CGC-1. EDP

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

Réponse :

LOM SO : 98% terminés ou en signature, 2% en non démarré

LOU SO : 96% terminés ou en signature, 4% en non démarré

OIC : 79% terminés ou en signature, 21% en non démarré

CTE : 100% terminés ou en signature

Commerce France : 87% terminés ou en signature, 13% 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. PAF : supports de présentation

L'équipe de le PAF propose des présentations, les supports de ces présentations sont-ils disponibles pour les collaborateurs n'ayant pas pu participer, et dans l'affirmative où peuvent-ils les récupérer depuis les réseaux Artemis et RIE ?

Réponse : Certains supports sont effectivement disponibles et peuvent être diffusés, l'équipe d'animation PAF s'efforçant de récupérer systématiquement les supports de formation.

Il faut s'adresser aux gestionnaires de la PAF pour accéder aux supports s'ils sont diffusables, pour Toulouse :

PAF : paf.toulouse@thales-services.fr

PAF Citadel : [#paf.so:thales.citadel.team](https://t.me/paf_so_thales_citadel_team)

CFE-CGC-4. Réunion d'information OIC

Pour les collaborateurs n'ayant pas pu participer à la dernière réunion d'information OIC, quels sont les grands points qui y ont été abordés et quels sont les messages forts à retenir ?

Le support de présentation est-il disponible, et dans l'affirmative où peut-il être récupéré ?

Réponse : La réunion d'information OIC développait les 3 points suivants :

- Actualités OIC
- Présentation du projet SAYS
- Une équipe à l'honneur : Equipe CPO (Présentation de Sylvain Laborie)

Le support de présentation à ce jour n'a pas été diffusé.

CFE-CGC-5. SharingThales 2019 : Cas de déblocage anticipé

Pouvez-vous nous fournir la liste exhaustive des cas de déblocage anticipé prévus par la loi ?

Réponse : La liste des cas de sortie anticipée sont définis dans l'article R. 3324-22 du Code du travail, et sont les suivants :

1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

CFE-CGC-6. Impact du nouveau PER

Inclus dans la loi Pacte, le nouveau Plan d'Epargne Retraite voulu par le gouvernement est ouvert à la commercialisation depuis le 1er octobre dernier.

Quels sont les impacts, avérés ou à venir, de ce nouveau PER sur le ou les dispositifs issus de l'article 83 au sein du groupe Thales ?

Réponse : Les incidences des dispositions de la loi PACTE sur les dispositifs d'épargne retraite proposés par Thales sont actuellement à l'étude.