

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL Région Parisienne (hors Elancourt)

Du 8 octobre 2019

COLLEGE UNIQUE

Robert BECART	CFDT		
Virginie MENARD	CFDT	Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT
Philippe LAMARRE	CFDT	Alexandre ERISAY	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT	Marie-Agnes GEOFFROY	CFDT
Pierre-Yves LABASTIE COEYREHOURCQ	CFDT		
		Eric LEMAIRE	CGT
Gérard VALADE	CGT	Sylvie BESSIERE	CFE-CGC
Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC	Arnaud CHANTIN	CFE-CGC
Nadia HAMADOUCHE	CFE-CGC	Marie-Noëlle BOUTON	CFTC
Christian BACONNIER	CFTC	Michel DULONGCOURTY	CFTC

Diffusion : Jean-Pierre MOREL
Direction des Ressources Humaines

Tous secrétariats

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://myportal.thalesgroup.com/emythales/RH_TS/PUB/DP2017.HTM

**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

Présents :

Virginie MENARD	CFDT
Philippe LAMARRE	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT
Pierre-Yves LABASTIE COEYREHOURCQ	CFDT
Sylvie BESSIERE	CFE-CGC
Nadia HAMADOUCHE	CFE-CGC

Excusés :

Gérard VALADE	CGT
---------------	-----

Absents :

Robert BECART	CFDT
Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT
Alexandre ERISAY	CFDT
Marie-Agnes GEOFFROY	CFDT
Eric LEMAIRE	CGT
Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC
Arnaud CHANTIN	CFE-CGC
Marie-Noëlle BOUTON	CFTC
Christian BACONNIER	CFTC
Michel DULONGCOURTY	CFTC

A représenté la Direction à cette réunion :

Emilie PAGUE Responsable Ressources Humaines

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions économiques

1) Questions d'ordre économique

- a) Quelles sont les données économiques suivantes au 30 septembre 2019 pour la région Paris-Ouest, pour la région transverse et pour chaque pôle présent au sein de cette instance ?

	Budget	Réel
Prise de commandes		
Chiffre d'affaires		
Résultat d'exploitation		

- b) Quelles sont les affaires en cours (nombre de personnes travaillant sur l'affaire, date de fin) ?
 c) Quelles sont les principales RAO actuellement suivies : Etat (en cours, remise, perdue, gagnée), dates prévues de remise de l'offre, date prévisionnelle de début d'affaire, nombre de salariés concernés par la réalisation ?

REPONSE :

Les informations seront transmises à la prochaine séance.

2) Les affaires

Pouvez-vous nous donner la liste des 5 plus grosses affaires sur le périmètre et nous faire un point pour chacune d'elles : charge, planning, travail du samedi, dérogations horaires, horaires décalés, affaires tendues, effectifs ?

REPONSE :

Les informations seront transmises à la prochaine séance.

3) Plan de charge

- a) Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat ?
 b) Prévision d'inter-contrat à 4 et 8 semaines ?

REPONSE :

A fin septembre 2019, l'inter contrat représentait 33 ETP (42 salariés).

Les prévisions sont de 35 ETP à 4 semaines et 35 ETP à 8 semaines.

4) Gestion du personnel

- a) Quel est l'effectif de cette instance au 30 septembre 2019 (détail par CCL et pôles) (dans les locaux Thales Services et sur site client) ?
 b) Quel est le nombre de salariés de cette instance actuellement en mission courte (entre une semaine et un mois) et longue durée (supérieure à un mois) en France ou à l'étranger : date de début de mission et durée prévue de la mission ?

- c) Quel est le nombre de salariés d'autres instances en mission sur les différents sites de cette instance ?
- d) Combien de prestataires sont-ils employés au sein de cette instance ? Détaillez par CCL et pôles.

REPONSE :

- a) Vous trouverez les effectifs inscrits de cette instance au 30 septembre 2019 ci-dessous :

CC LOM	1
DIR CCL LOM	1
CTE	62
CTE EXP	37
CTE TDS	21
DIR CTE	4
DFC	134
B & D	6
DIR LOGISTIQ	10
FONC CENTRAL	118
OIC	15
DIR CC OIC	3
OIC CLOUD	1
OIC INFRAS	10
OIC PIL PROD	1
REG EST	1
CCR LOM EST	1
REG PO	205
CCR LOM PO	43
CCR LOU PO	124
DIR PO	22
P. TEI	8
P.INFOG	8
REG TRANSV.	684
CCR LOM TSV	404
CCR LOU TSV	196
DIJ	7
DIR TRANSV	43
P.INFRA	2
P.INTREG.TH	18
P.NEWTON	1
S.SECURISEES	13
Total général	1102

Dont 487 salariés en dehors du site de Vélizy.

- b) Aucun salarié.

- c) Aucun salarié

d) Il y a 135 prestataires sur le mois de septembre 2019 sur le périmètre de cette instance dont 80 pour la Région Transverse, 52 pour la Région Paris & Ouest, 3 pour les DFC. 92 des prestataires sont sur site clients.

Les sous

5) Statistiques salariale

Suite à la question CFDT 5 de septembre 2019 :

Suite aux augmentations de juillet, merci de nous communiquer les nouvelles statistiques salariales.

Vous avez répondu qu'elles seraient données en octobre. Merci de nous les communiquer.

REPONSE :

Les statistiques salariales seront prochainement disponibles.

6) Astreintes

Quel est le bilan des astreintes pour le troisième trimestre 2019?

a) Nombre d'astreintes par type : hebdomadaire, week-end, nuit, etc. régulière ou exceptionnelle.

b) Nombre de salariées ayant effectué des astreintes.

c) Nombre d'astreintes consécutives des salariés et nombre de salariés concernés.

REPONSE :

Le bilan des astreintes pour le troisième trimestre 2019 est le suivant :

Astreintes	juillet	août	septembre	Total Trimestre
Astreinte Hebdo 24 heures	7	10	7	24
Astreinte Hebdo Nuit Et WE	1	4	2	7
Astreinte de Week-end	0	1	2	3
Astreinte de nuit(jour ouvrable)	6	0	1	7
Astreinte de nuit(dimanche ou jour férié)	0	0	0	0
Astreinte un jour normalement travaillé	38	55	36	129
Astreinte 24h un jour normalement travaillé	1	5	5	11
TS Astreinte 24h un samedi	3	5	4	12
Astreinte 24h dimanche ou jour férié	3	2	2	7
Travail Exceptionnel	0	0	0	0
Dérangement	0	0	0	0
Correction RH	2	10	0	12
Total	61	92	59	212
Nombre de Salariés Concernés	15	22	19	56

7) Heures supplémentaires annuelles

Suite à la question CFDT 7 de septembre 2019 :

Les heures supplémentaires annuelles de 2018 ont-elles été payées ? Sinon quand le seront-elles ?

Vous avez répondu :

Les heures supplémentaires annuelles de 2018 n'ont pas encore été payées. Elles vont l'être prochainement .

Merci de nous donner la date exacte.

REPONSE :

Les salariés qui n'ont pas été payés de leurs heures supplémentaires annuelles peuvent se rapprocher de leur Responsable Ressources Humaines.

Absences – Congés – RTT – temps de travail – astreintes

8) RTT-Salarié

- a) Quelle est la date limite pour un salarié pour poser ses RTT-Salarié dans e-HR Admin ? Que peut-il se passer si la date est dépassée ?
- b) Quelle est la date limite pour positionner mes RTT salariés 2018 si je suis mensuels ? Si je suis IC ?

REPONSE :

La période de référence pour la prise des jours de Réduction du Temps de Travail est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Pour les salariés Ingénieurs et Cadres, les JRTT doivent prioritairement être pris avant la fin de l'année en cours mais peuvent néanmoins être pris jusqu'au 31 mars N+1 sans formalisme particulier et sans nouvelle mesure de report possible.

La date limite de pose des JRTT salariés est le 30 octobre. Passé cette date, les JRTT-salariés non posés passent à la main de l'employeur.

9) RTT-Collectifs de fin d'année

Quelles sont les dates des J-RTT collectifs de fin d'année :

- a) Si je suis IC au forfait heures ?
- b) Si je suis IC au forfait jours ?
- c) Si je suis mensuel à 38 heures ?
- d) Si je suis mensuel à 37,5 heures ?

REPONSE :

- a) Pour les salariés IC en forfait heures, les J-RTT collectifs de fin d'année sont les suivants : 24,26,27,30 et 31 décembre 2019.
- b) Pour les salariés IC au forfait jours, les J-RTT collectifs de fin d'année sont les suivants : 23,24,26,27,30 et 31 décembre 2019.
- c) Pour les salariés mensuel à 38 heures, les J-RTT collectifs de fin d'année sont les suivants : 24,26,27,30 et 31 décembre 2019.
- d) Pour les salariés mensuel à 37,5 heures, les J-RTT collectifs de fin d'année sont les suivants : 23,24,26,27,30 et 31 décembre 2019.

10) RTT-Collectifs et nouveaux embauchés de la rentrée

La période automnale est en général propice aux embauches. Mais les nouveaux embauchés à partir de septembre n'auront pas assez de RTT-Collectif, ni même de RTT en général d'ailleurs, pour la semaine entre Noël et Nouvel an.

Comment cela se passe-t-il pour eux ? Sont-ils avertis ?

REPONSE :

Les salariés autres que ceux nouvellement embauchés à la date du 1^{er} décembre 2019 et qui ne disposeraient pas assez de RTT pour la couvrir la semaine 52 peuvent revenir sur leur site de rattachement ou poser un JRTT salarié, CP ou congé sans solde.

Les salariés nouvellement embauchés à la date du 1^{er} décembre 2019 seront invités à poser par anticipation les congés acquis sur le mois de décembre (CP et JRTT). Dans ce cas, le complément de JRTT Employeur fera l'objet d'absences exceptionnelles autorisées payées. Le retour sur leur site de rattachement pourra également être envisagé pour ceux qui en exprimeraient le droit, sachant qu'ils demeurent néanmoins libres d'opter pour un congé sans solde sur cette même période s'ils ne souhaitent pas utiliser les jours de congés (CP et JRTT) acquis.

Les salariés concernés en sont informés par leur manager.

11) RTT-Collectifs de fin d'année

Entre Noël et nouvel an, des RTT collectifs sont positionnés.

Si je n'ai pas assez de RTT collectifs, que se passe-t-il ? Y-a-t-il des procédures à suivre ?

D'après l'accord temps de travail de Thales Services, je peux venir travailler. Vous confirmez ?

Le restaurant d'entreprise sera-t-il ouvert ? Dans le cas contraire y-aura-t-il une prime de panier pour les salariés désirant venir travailler ou devant travailler ?

REPONSE :

Comme précisé à la question précédente, les salariés qui ne bénéficient pas assez de RTT pour couvrir la semaine 52 peuvent revenir sur leur site de rattachement ou poser un JRTT salarié, CP ou congé sans solde.

Le restaurant d'entreprise ne sera pas ouvert. Les salariés pourront bénéficier de tickets restaurant.

Il est nécessaire de compléter le formulaire de demande de dérogation spécifique à la semaine 52 qui sera disponible sur l'intranet prochainement.

12) RTT-Collectifs de fin d'année (2)

Peut-on m'imposer de travailler entre Noël et nouvel an ? Quelle est la procédure puisque des RTT Collectifs sont positionnés dans e-HR-Admin – mes absences ?

REPONSE :

Des contraintes projets ou métier peuvent entraîner la nécessité de travailler durant cette période. Cela doit se faire sur la base du volontariat. Les RTT initialement positionnés sur la semaine 52 seront récupérés.

Il est nécessaire de compléter le formulaire de demande de dérogation spécifique à la semaine 52 qui sera disponible sur l'intranet prochainement.

13) RTT

Dans quels cas puis-je voir mon compteur de RTT diminuer sans que je pose de jours ?
Quand en suis-je averti ?

REPONSE :

Un salarié peut constater une diminution de son compteur dans les cas suivants :

- Passage à temps partiel
- Absences maladie supérieur à 18 jours
- Congés maternité et paternité
- Les salariés quittant en cours d'année l'entreprise, le droit à RTT est au prorata temporis.

Le salarié constate cette mise à jour directement dans les e-congés.

14) Changement forfait heures/jours

Pouvez-vous nous rappeler les avantages et les inconvénients des 2 formules ?

Après vos réponses bien sûr claires, objectives donc fondées sur les textes en vigueur, quelle est la date limite et quelles sont les formalités pour changer de modalité temps de travail ? (Quand, comment, qui décide ?)

REPONSE :

Le forfait annuel en heures est de 1670 heures (hors 7 heures au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004). Tout salarié a la possibilité de réguler son temps de travail autour d'une durée moyenne de 37 heures, dans une plage horaire de référence comprise entre 35 heures et 40 heures, en fonction de sa charge de travail et de son organisation personnelle. Un nombre maximum de jours travaillés sur l'année est fixé à 214 (hors impact des 7 heures au titre de la loi sur les solidarités) soit 12 jours de repos supplémentaires, plus le pont de l'Ascension (chiffre indicatif pour une année moyenne).

Le forfait annuel en jours est de 210 jours (hors un jour au titre de la loi de solidarité du 30/06/2004) Ce forfait est défini pour une année complète de travail et pour un droit à une prise intégrale de congés. Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de substitution aux congés de fractionnement et les jours de repos supplémentaires.

Les congés annuels acquis à titre individuel (ancienneté, événements familiaux...) sont assimilés à des jours de travail. Les Ingénieurs et Cadres dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Les salariés au forfait heures peuvent être amenés, dans le cadre de leur activité, à réaliser des heures supplémentaires sur autorisation de leur hiérarchique et doivent les déclarer dans J-Time. Concernant les astreintes, les temps d'intervention donneront lieu au versement d'une rémunération complémentaire, quel que soit le régime du temps de travail du salarié. La prise éventuelle d'un repos compensateur devra intervenir au cours du mois suivant, sauf contraintes de service.

Les majorations légales pour les heures supplémentaires pour les IC en forfait heures sont les suivantes :

- 50% pour les heures comprises entre 21h et 6h
- 50% pour le travail le samedi
- 50% pour le travail un jour normalement non travaillé pour un temps partiel
- 100% pour le travail dimanche et jours fériés.

Les salariés concernés par un décompte de leur temps de travail en jours sur l'année seront rémunérés de leurs temps d'intervention sur la base de demi-journées (1/44ème de leur salaire de base par tranche de 5 heures d'interventions cumulées, avec les majorations citées ci-dessus). Ces temps exceptionnels ne s'imputent pas sur le nombre de jours travaillés dans l'année.

En tout état de cause, le temps de travail quotidien effectif ne doit pas dépasser 10 heures. Le temps de repos entre deux journées est de 11 heures. Le temps de repos hebdomadaire est d'une durée de 35 heures consécutives minimum.

Conformément à l'avenant de l'accord d'adaptation relatif au temps de travail, il est rappelé que le temps de trajet domicile / lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif et ne peut donner lieu à rémunération. A l'intérieur de la journée de travail, le temps nécessaire de trajet entre deux sites clients ou le temps de trajet dû à un déplacement ponctuel entre un site Thales Services et le lieu d'exercice de la mission est considéré comme du temps de travail effectif.

Par temps de transport, il faut entendre le temps nécessaire pour se rendre de son domicile à un site Thales Services ou client (et retour) qui ne constitue pas son lieu de travail habituel. Le temps de transport ci-avant défini, ne sera considéré comme du temps de travail effectif, qu'à compter d'une franchise de 3 heures par aller/retour.

Cette dernière disposition ne s'appliquera pas aux cadres en forfait jour dont le décompte du temps de travail est régi en référence à la journée de travail. Par conséquent, lors d'un déplacement dans le cadre d'une mission ponctuelle, les salariés (uniquement personnel mensuel et cadres au forfait heures), ont la possibilité de récupérer le temps de transport (le temps de trajet journalier), dès lors que celui-ci est supérieur à 3 heures.

Pour rappel, le nombre de jours travaillés dans l'année selon le temps de travail choisi figure sur le «Procès-verbal de désaccord sur l'organisation du travail au sein de la Société Thales Services SAS au titre des Négociations Annuelles Obligatoires 2019» disponible sur l'intranet et l'extranet aux liens suivants : <https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/relations-sociales-/convention-et-accords->

Conformément à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS - à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail signé le 7 juillet 2015, la possibilité de changer « automatiquement » de régime temps de travail est désormais exclusivement ouverte aux I&C à partir de la position II indice 108 (les positions I et les positions II indice 100 étant nécessairement forfait heures (à l'exception des salariés position II – indice 100 qui étaient déjà passés au forfait jours)). Le passage du forfait annuel en heures au forfait annuel en jours pour un Ingénieur & Cadre est cependant exceptionnellement possible pour la position II indice 100 :

- Sur proposition du manager
- Sur accord du manager à la demande du salarié

Le choix du régime de temps de travail s'effectuera annuellement au cours du dernier trimestre de chaque année civile et sera mis en œuvre à compter du 1er janvier suivant.

Pour les changements de forfaits heures/jour, les modalités pour changer de forfait sont les suivantes :

- Le salarié qui souhaite changer de régime temps de travail en informe son RRH
- Le RRH, après avoir vérifié que le salarié est éligible, adresse l'avenant prévu à cet effet au salarié
- Le salarié renvoie directement à l'adresse indiquée sur l'avenant son choix, en deux exemplaires originaux datés, signés, portant la mention lu et approuvé, avant le 13 décembre 2019
- La modification dans les outils s'effectuera en janvier 2020 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020) et un exemplaire de l'avenant sera envoyé au salarié.

15) Mensuels : 37h30 ou 38h

Les mensuels ont-ils également la possibilité de changer de formule horaire ? Dans quelles conditions et en suivant quel processus ?

REPONSE :

Les salariés mensuels ont la possibilité de demander à modifier leur régime de temps de travail, mais cette demande est à produire en dehors de toute disposition conventionnelle et n'a aucun caractère automatique.

Ainsi, le salarié mensuel qui souhaite changer son temps de travail peut en faire la demande tout au long de l'année, par mail à son RRH. Un avenant à son contrat de travail lui sera ensuite adressé pour signature. Dès réception par le service RH de l'avenant signé par le salarié, l'avenant sera envoyé au service paye pour sa mise en œuvre.

Formation – Evolution de carrière

16) EDP

Quel est le bilan de la campagne d'EDP à la clôture (par CCL) ?

REPONSE :

Le bilan de la campagne des EDP pour le site de Vélizy est de 86% des entretiens réalisés.

17) Commission passage cadre

Quand aura lieu la prochaine commission de passage cadre ?
Combien de personnes seront-elles concernées par cette commission ?
Quelle est la procédure mise en place ?

REPONSE :

La date de la prochaine commission n'est pas encore fixée. Nous avons 1 dossier à présenter pour le périmètre de cette instance.

Le passage cadre peut s'exercer autour de 3 dispositifs, par :

- la formation CPC à Thales Université
- la validation des acquis par une formation externe (VAE, formation diplômante,...)
- la soutenance d'un mémoire

Les dossiers sont soumis à la Commission Evolution Cadre. Cette instance a pour mission lors de la présentation du parcours du salarié et de son projet professionnel :

- de s'assurer de sa motivation et de sa capacité à continuer à évoluer,
- d'écouter l'argumentation du manager,
- de valider le mode d'accompagnement.

Divers

18) Elections

- Quelles sont les dates des élections professionnelles (1^{er} tour et 2nd tour éventuel) ?
- Quel est le mode de scrutin (présentiel, courrier ou électronique) ?
- Que vais-je recevoir par courrier pour voter et à quelle date ?
- Que puis-je faire si je n'ai rien reçu passé cette date ?
- Quand seront publiés les résultats ?
- Où seront-ils consultables (intranet/extranet)
- Comment les salariés seront-ils informés des résultats ?
- Où puis-je trouver le Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) (intranet/extranet)?

REPONSE :

- Le 1^{er} tour des élections professionnelles se déroulera du jeudi 14 novembre 2019 à partir de 7h30 jusqu'au vendredi 15 novembre 2019 à 14h30. En cas de second tour des élections professionnelles celui-ci se déroulera du jeudi 28 novembre 2019 à partir de 7h30 jusqu'au vendredi 29 novembre 2019 à 14h30.
- Pour la 1^{ère} fois au sein de Thales Services, les élections professionnelles se dérouleront exclusivement par vote électronique.
- Début novembre, chaque électeur recevra à son domicile un courrier contenant ses moyens d'authentification. Grâce à ces derniers, il pourra, via l'adresse URL indiquée sur le courrier (<https://cse-ts.votes.voxaly.com>), se connecter à la plateforme de vote électronique, y consulter les professions de foi et procéder aux opérations de vote.
Pour recevoir ce courrier, il est important de s'assurer que votre adresse postale soit bien à jour dans Workday.
- Si rien reçu le lundi 11 novembre, envoyer un mail à « relations.sociales@thalesgroup.com »; objet : « non réception code élections professionnelles ».
- Les résultats du 1^{er} tour seront affichés sur les panneaux direction lundi 18 novembre 2019. Dans l'éventualité d'un 2nd tour, les résultats seront affichés lundi 2 décembre 2019
- Les résultats seront mis en ligne sur l'Intranet.
- Les résultats seront diffusés par mail.

- h) Le document est disponible au lien suivant :
<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/rerelations-sociales/-convention-et-accords->

19) Plan de Déplacements Inter-Entreprises (PDIE)

Nous avons appris que la CCI 78 (chambre du commerce et de l'industrie) et Versailles Grand Parc réunissaient les Entreprises de la zone industrielle de Vélizy pour mettre en place un plan circulation douce. TGS et AVS MIS y participent, pourquoi pas Thales Services ?

REPONSE :

Thales Services est représenté dans l'association Horizon Employeur (regroupant environ une quarantaine d'entreprises) de la zone industrielle de Vélizy par Thales Six GTS France au titre de sa mission de gestion globale du site de Vélizy-le-Bois résultant de son statut de locataire principal du site en conformité avec les règles immobilières du groupe Thales. Les animations vélos et plus généralement 2 roues et sécurité routière résultants de l'adhésion à cette association sont également à ce titre pilotées par cette entité pour le site de Vélizy-le-Bois. Exceptionnellement, aucun des deux représentants Thales Vélizy-le-Bois n'était disponible pour participer à la dernière réunion du 16 septembre 2019 de cette association.

20) QVT

- a) Quand et comment seront déployés les groupes d'expression sur le site de Vélizy ?
- b) Quel est le lien avec la CLQVT ?

REPONSE :

Pour les équipes faisant partie des pilotes de ce dispositif, la réunion de lancement a eu lieu avant l'été et les premières réunions d'expressions seront organisées avant la fin de l'année.

Pour les autres, les réunions de lancement des Groupes d'Expression seront déployées d'ici la fin de l'année et seront organisées sur Vélizy et sur les principaux sites clients Groupe (Gennevilliers, Elancourt). Les premières réunions d'expression seront organisées début d'année prochaine.

Le compte-rendu des réunions d'expression est transmis à la CLQVT.

21) Dalles flottantes

Certaines dalles sont dessoudées sur le passage entre Ariane et Avenir (le long de la bouche d'évacuation du parking) et entre Cook et le portillon vers Ariane-Avenir.

Quand seront-elles fixées ou remplacées ?

REPONSE :

Un devis a déjà été établi et accepté pour la réfection du dallage entre les tourniquets et l'accès au RIE (bâtiment COOK). Nous sommes en attente de la communication de la date d'intervention de la part du sous-traitant retenu. Cette intervention est attendue en octobre 2019.

Une inspection des dalles entre le RIE et le portillon d'accès vers Ariane/Avenir d'une part et entre le portillon Ariane/Avenir et l'entrée du bâtiment Ariane a été effectuée dès réception de la question et n'a décelé aucune anomalie. Si un problème a été identifié, il convient de faire établir une demande d'intervention WAY IN en précisant la localisation de la dalle ou des dalles dont la pose est défectueuse.

Concernant le chemin de dalles autour du bâtiment Avenir, une demande d'intervention a été transmise au syndic pour remise en état et interdiction de l'accès aux zones les plus dégradées

(principalement entre la grille de ventilation du parking et un peu au-delà de l'angle du bâtiment) en attendant la réalisation effective de l'intervention.

22) Dysfonctionnement logistique

Quelle est la procédure à suivre si je constate un dysfonctionnement de niveau logistique (toilettes, dalles dessoudées, fuite, éclairage défaillant, climatisation, chauffage, ...) ?

REPONSE :

En cas de dysfonctionnement constaté sur le site, Ariane et Avenir inclus, une demande d'intervention est à effectuer via l'outil WAY IN accessible à toutes les assistantes du site.

Bien que les demandes de travaux soient très régulièrement consultées dans la journée par l'équipe Vinci, les dysfonctionnements présentant un caractère d'urgence (panne électrique, fuite d'eau, ...) peuvent être signalées directement au poste de garde du site (01 73 32 00 02).

23) Demande de document

J'ai effectué dans e-HR-Together une demande de document. Le lendemain de ma demande, je regarde l'avancement et là surprise !! 3 semaines pour **valider** la demande !

^ Suivi de mes demandes					
Type attestation	Etat	Date de demande	Date limite validation	Date fin disponibilité	Action
Couverture soins de santé obligatoire	En attente de validation	01/10/2019	22/10/2019		

- Combien de temps pour la mise à disposition ?
- Quelle est la raison de ce délai excessif ?
- Pourquoi des documents simples ne sont-ils pas générés automatiquement ?

REPONSE :

Les 3 semaines correspondent à la date limite de traitement de la demande contractuellement. Les gestionnaires de paie valident les demandes plus régulièrement afin d'optimiser ces délais.

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE CGC

24) ACTIVITES REGIONS TSV / PO / CTE

Quelles sont les principales affaires en cours sur l'instance ? Y a-t-il des projets en sous-effectifs ?
Quelles sont les principales offres gagnées sur la période ? Quelles sont les principales offres perdues ?
Quelles sont les principales RAO en cours ?

Nombre de recrutements – départs dont démissions sur le mois de septembre 2019.

Inter-contrat sur les principales Entités couvertes par l'instance (nombre de personnes et évolution prévue)

REPONSE :

Les informations seront transmises à la prochaine séance.

Les entrées et les sorties pour le mois de septembre 2019 sont les suivantes :

Entrées :

Domaines	CDD	CDI	Mutations	Total
CTE	0	3	0	3
PO	0	12	0	12
TSV	0	40	0	40
Total général	0	55	0	55

Sorties :

Domaine	Démissions	fin période essai	Mutations	Total
CTE	0	0	0	0
PO	4	0	0	4
TSV	4	0	6	10
Total général	8	0	6	14

25) Big Brother : respect de la vie personnelle

Sans prévenir les collaborateurs,

- la direction peut-elle consulter nos courriels professionnels ? Le fait-elle parfois ? Suffit-il d'indiquer dans l'objet du courriel qu'il est « personnel » ?
- la direction peut-elle accéder à des fichiers de notre PC professionnel ? Le fait-elle parfois ?
- la direction peut-elle géolocaliser des salariés à partir de leur smartphone professionnel ? Le fait-elle parfois ?
- la direction peut-elle contrôler ce qui est scanné et imprimé par les imprimantes de Thales ? Le fait-elle parfois ?

- la direction peut-elle consulter notre historique de navigation des sites web ?
- les horaires de travail peuvent-ils être suivis avec la badgeuse heure entrée / sortie du site ? Est-ce parfois le cas ?
- les messages personnels sur des réseaux sociaux des collaborateurs peuvent-ils donner lieu à sanctions ? Si oui, est-ce déjà arrivé chez Thales Services?

REPONSE :

La direction peut consulter les courriels adressés ou reçus par les salariés à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, car ils sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels. Le règlement intérieur stipule à l'article 7 que dans la limite des dispositions légales et jurisprudentielles applicables, Thales s'interdit d'accéder aux messages identifiés comme « personnel » ou « privé » dans l'objet de la messagerie du salarié. Cette indication peut figurer dans l'objet du message ou dans le nom du répertoire dans lequel il est stocké.

Article 7 : Utilisation de la messagerie

La messagerie mise à disposition des utilisateurs est destinée à un usage professionnel. L'utilisation de la messagerie à des fins personnelles est tolérée à titre ponctuel et raisonnable et si elle ne perturbe pas l'accomplissement de la mission des salariés ni la sécurité du réseau informatique du groupe Thales. Tout message figurant dans la messagerie professionnelle de l'utilisateur est présumé avoir un caractère professionnel. Toutefois, le message qui comportera, dans son objet, la mention expresse ou manifeste de son caractère personnel ou privé bénéficiera du droit au respect de la vie privée et du secret des correspondances.

Ainsi, dans la limite des dispositions légales et jurisprudentielles applicables, Thales s'interdit d'accéder aux messages identifiés comme « personnel » ou « privé » dans l'objet de la messagerie du salarié. La nature personnelle d'un message peut figurer dans l'objet du message ou dans le nom du répertoire dans lequel il est stocké.

Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. Cependant que dès lors que le salarié a identifié comme personnels des fichiers, l'employeur ne peut les consulter qu'en présence du salarié.

La direction ne peut pas géolocaliser les salariés à partir de leur smartphone.

Concernant les imprimantes Thales, elles sont à usage professionnel. Ainsi un contrôle des impressions n'est possible qu'en cas de situation exceptionnelle, par exemple pour éviter la fuite d'information de type C4, sensible ou classifié (étatique).

Les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel.

Extrait de l'article 6 du règlement intérieur :

Les utilisateurs peuvent consulter les sites « Web » présentant un lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle.

Toutefois, une utilisation ponctuelle et raisonnable, pour un motif personnel, des sites internet dont le contenu n'est pas contraire à la loi, à l'ordre public, aux bonnes mœurs et ne mettant pas en cause l'image et la réputation de l'entreprise, est tolérée si elle ne perturbe pas l'accomplissement de la mission des salariés ni la sécurité du réseau informatique du groupe Thales.

Les badgeuses ne sont pas utilisées pour contrôler les heures d'entrées et de sorties du site. Cette finalité n'a pas été déclarée au titre du RGPD.

A l'article 6 du règlement intérieur il est indiqué : « L'utilisateur pourra participer à des media sociaux en rapport avec son activité professionnelle. Tout utilisateur accédant à un tel media devra veiller à ne

jamais divulguer d'information confidentielle sur Thales et sera responsable vis à vis du Groupe de toute atteinte à l'image de celui-ci qui résulterait des informations ou idées qu'il émet sur ce forum. »

Pour déterminer si un salarié peut ou non être sanctionné disciplinairement pour ses propos tenus sur un réseau social, il convient de distinguer les propos, nuisibles à l'employeur, ayant un caractère public et pouvant constituer des « injures publiques » et les propos tenus dans un cadre privé.

26) Le changement de catégorie (IE, IA, ICO, IP...) ou de NR donne t'il lieu à augmentation ?

REPONSE :

Les changements de catégorie de gestion ne donnent pas lieu à une augmentation, de même que pour le passage de LR7 à LR8 correspondant au passage de position 1 à position 2 en dehors des rattrapages liés aux minimas conventionnels.

Le passage au LR9, position 3.A, de même pour le passage LR10, position 3.B sont considérés comme des promotions et sont généralement accompagné par une augmentation individuelle.

27) EDP : quel bilan sur le % d'EDP effectués sur l'instance au global et par entité sur le périmètre de l'instance ?

REPONSE :

Le bilan de la campagne des EDP pour le site de Vélizy est de 86% des entretiens réalisés.

28) Télétravail : je travaille sur site client, si le client accepte que je travaille à distance, ai-je droit au télétravail ? Si le droit n'est pas automatique, suis-je prioritaire au télétravail si le client est d'accord.

REPONSE :

En cas de travail sur site client, l'acceptation d'une demande de télétravail est soumise à l'acceptation expresse du client. Il n'y a pas d'ordre de priorité entre les salariés travaillant sur site TS et les salariés travaillant sur site client.

29) Extranet : quand est-ce que le contenu sera significativement enrichi (vs intranet) ?

REPONSE :

Il n'est pas prévu d'évolution à ce stade.

Planning des réunions «DP Région Parisienne hors Elancourt» 2019

Dates	Salles
Mardi 5 novembre 2019	Salle Dali, Bâtiment Magellan, RDC