

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Labège – SIX GTS

- 24 avril 2019 -

Titulaires

François LINANT CFTC
Sébastien ANNEREAU CFTC

Suppléants

François DASSANCE CFTC
Cyril PROCH CFE-CGC

Présents :

- François LINANT
- François DASSANCE

Absents :

- Sébastien ANNEREAU
- Cyril PROCH

A représenté la Direction à cette réunion :

- Mélanie LANEYRIE Responsable des Ressources Humaines
- Emmanuel DOCHE Responsable industriel

Questions du mois de Mars 2019:

1. Pour les salariés mensuels qui utilisent Chronotime pour déclarer leur temps de travail, il apparaît que le compteur D/C (débit/crédit d'heure) ne peut pas dépasser les 4 heures à la fin de la semaine. Ainsi, un salarié aillant un compteur positif de 5 heures le vendredi soir, verra son compteur à revenir à 4 heures le lundi matin. Il aura donc « perdu » une heure de travail. Pourquoi cette limite existe-t-elle ?

REPONSE

En application de l'accord temps de travail en vigueur au sein de la Société, les heures travaillées excédant le crédit de +4h prévu au titre de l'horaire variable sont interdites sauf demande expresse préalable de votre responsable hiérarchique.

L'activité professionnelle doit donc s'inscrire dans la limite du crédit applicable au sein de la Société ainsi que dans la limite des plages fixes et variables, ce qui correspond à une durée du travail limitée à 41h30 minutes par semaine, soit 37h30 majorées des 4h de crédit possible.

Par ailleurs, et si toutefois des heures avaient été réalisées, à titre exceptionnel, sans respecter les processus décrits, votre manager, dispose à titre dérogatoire de la possibilité de les régulariser afin qu'elles soient considérées comme supplémentaires et traitées comme telles.

2. Aucune communication par la direction n'a été faite sur cette limite de 4 heures, ainsi plusieurs salariés ont perdu jusqu'à 20 heures depuis la mise en place de Chronotime début décembre. Qu'est-il prévu pour la récupération de ces heures ?

REPONSE

Nous vous invitons à vous référer à la réponse communiquée à la première question.

Nous rappelons également qu'une réunion d'information sur la présentation de ce nouvel outil a eu le 30 novembre et le 30 janvier à Labège. L'ensemble des salariés a été convié.

3. Dans le cas où le compteur d'un salarié dépasse les 4 heures en fin de semaine, quelles sont les solutions pour ne pas perdre ces heures (paiement ou congés) ?

REPONSE

Dans le cadre de l'horaire variable, les salariés ont la possibilité de prendre des journées ou des ½ journées de crédit d'heures dans le cadre de la semaine où un crédit d'heure est observable. Nous précisons que les crédits d'heure peuvent être pris dans la limite de 3 jours et 4 ½ journées par an ou 10 ½ journées par an.

Pour en bénéficier, il convient de faire une demande via l'application e-congé (motif « CREDIT HEURES JOUR » ou « CREDIT HEURES MATIN » ou « CREDIT APRES MIDI ») et ainsi utiliser votre débit/crédit.

4. Il a été annoncé qu'il serait possible de récupérer les heures supplémentaires effectuées sous forme de paiement ou de congés. La direction peut-elle donner une explication détaillée pour effectuer ces opérations ?

REPONSE

Voici quelques précisions sur le statut des heures supplémentaires :

- Toute heure supplémentaire doit être validée par le responsable hiérarchique.
- Les heures supplémentaires doivent avoir un caractère exceptionnel. En effet, elles sont générées dans le cadre d'une surcharge urgente et ponctuelle évaluée par le responsable hiérarchique.
- Les heures supplémentaires réalisées donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent ou un paiement tenant compte des majorations applicables.
- Les repos doivent être pris par journée dans les 3 mois suivant l'événement ayant généré une surcharge de travail.
- Il est à préciser que les heures supplémentaires ne génèrent pas des jours de congés.

5. Quand une anomalie apparaît dans Chronotime, les compteurs ne fonctionnent plus et tant que le problème n'est pas résolu les salariés ne peuvent plus suivre leur temps de travail. Hors, MAEL n'est pas du tout réactif pour apporter son aide (parfois plus d'un mois pour résoudre un problème). Comment les salariés peuvent-ils gérer correctement leur temps de travail dans de telles conditions ?

REPONSE

Les anomalies bloquantes (indiquées en rouge), apparaissent dans l'écran d'accueil de Chronotime comme une « *situation à régulariser* ». Il est effectivement obligatoire que ces anomalies soient levées pour que le calcul des compteurs puisse être effectué correctement.

Nous souhaitons rappeler que dans le cas d'un blocage constaté, le premier réflexe est de contacter son responsable hiérarchique. Ses droits spécifiques sur l'application lui permettront, en fonction du problème, de résoudre le souci.

Dans le cadre de blocage persistant des compteurs, chaque cas étant particulier, les salariés sont invités à demander un rendez-vous téléphonique avec leur gestionnaire de paie.

6. Les DP souhaitent également souligner les points suivants pour éviter leurs répétitions:
- Des remarques sont faites à certains salariés par le management, sur le fait qu'il ne paraît pas sérieux d'avoir du RAI et des heures supplémentaires dans la même semaine. Hors, en laboratoire, il est possible d'avoir des temps morts dus à des contraintes d'équipement non prévues qui résultent en heures d'attente, puis de devoir rallonger la journée de travail pour terminer le projet dans les temps.
 - Certains salariés se plaignent de subir des remarques sur leurs heures de départs, alors qu'ils ont effectué leur quota d'heure prévu.

REPONSE

La nature de nos activités peut engendrer temporairement des périodes de non activité (appelée HATT, Heure d'attente) ou exceptionnellement des surcharges de travail. Il appartient au responsable hiérarchique d'intervenir pour définir la répartition de la charge au regard des éléments de contexte de l'activité.

Questions du mois d'avril 2019:

7. Pouvons-nous avoir un rappel concernant la politique Thales sur les voyages pouvant avoir lieu les Week-ends (remboursement des frais, récupération...) ?

REPONSE

Nous vous invitons à consulter la convention de déplacement et plus particulièrement l'article 12 précisant les modalités sur le temps de récupération comme ci-suit :

12) Temps de voyage

Mensuels : le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui se situe à l'intérieur de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

- Le temps de voyage A/R excédant 1 heure, se situant en dehors du temps de travail, est indemnisé au taux normal non majoré.

- Il n'est pas inclus dans le forfait horaire des mensuels.

Pour les ingénieurs et cadres amenés à voyager un jour férié ou un dimanche, un repos d'une demie journée leur sera accordé si le temps de voyage est supérieur à 4 heures, d'une journée si le temps de voyage est supérieur à 8 heures.

Les dépenses (hébergement & restauration) ayant eu lieu dans le cadre d'une mission nécessitant une activité de travail le week-end sont prises en charge par la société selon les conditions de déplacement en vigueur dans la société.

8. Thales a intégré les équipes de Gemalto le 2 avril de cette année. Trusted Labs, via Trusted Logics est directement relié à Gemalto et donc à Thales. Or ce laboratoire est enregistré sur nombre d'activités et produits sur lesquelles nous intervenons également. Qu'est-il donc

envisagé vis-à-vis de la présence de deux CESTI au sein de Thales et de la stratégie d'évolution du CESTI THALES/CNES ?
Est-il envisagé un regroupement de tout ou partie des activités ?
Est-il envisagé une répartition entre les deux CESTI ou restons-nous sur une concurrence interne ?

REPONSE

La réunion du 2 avril avait pour objectif la présentation de l'intégration de Gemalto au sein de Thales ainsi que la synergie entre les activités. Les questions que vous évoquez n'ont pas été abordées dans le cadre de cette présentation.

9. Pourquoi n'avons-nous pas d'informations concernant les travaux en cours ? Comment vont s'organiser nos futurs bureaux / labos / labos à accès restreint ? Est-ce qu'on va louer de l'espace à des externes ? Y a-t-il des renforcements de la sécurité prévus ?

REPONSE

La question a été remontée au CHSCT.

10. Dans un contexte de vigilance financière ressenti par les équipes sur les dépenses dites « de fonctionnement » du CESTI (achats de licences, matériel, formations...), serait-il possible d'avoir une visibilité sur les gains attendus des travaux sur le plateau A et B du deuxième étage au regard des coûts engagés ?

REPONSE

Cette question a été traitée par les managers. Il n'est pas prévu de communication particulière sur ce sujet.

11. Des salariés se sont vus donner comme un argument de valorisation les salaires de TS lors de la remise de notification, est-ce un argument normal au sein de Thales?

REPONSE

Les négociations salariales sont gérées indépendamment par chaque entité. Ces dernières définissent de façon autonome leurs budgets et leurs orientations dans le cadre des négociations annuelles obligatoires en tenant compte des préconisations du Groupe.
Les décisions salariales d'une entité n'interfèrent donc pas sur une autre.

12. Comment les techniciens peuvent donner 4 jours de travail, pris sur leur jours afin d'être un jour sûr d'avoir une augmentation aussi haute de 3% chez SRE ?

REPONSE

Les mensuels ne fonctionnent pas sur la base d'un forfait jour. Or, la disposition précisée dans l'accord l' « *Evolution de la Croissance et de l'Emploi* » qui ouvre la possibilité d'opter pour un forfait de 214 jours par an avec une revalorisation du salaire de base de +3% n'est ouverte qu'aux salariés ingénieur & cadre fonctionnant déjà sur un forfait jour à 210 jours.

13. Est-il normal de n'avoir aucun responsable présent pour cause de télétravail ?

Quelle est la réglementation chez THALES pour le télétravail?

REPONSE

Nous sommes surpris par votre question. Les absences physiques peuvent être liées à plusieurs contextes. En effet, les managers peuvent être dans plusieurs situations : télétravail, déplacement, formation, congés,...

Cependant, ces derniers organisent une permanence entre eux afin d'assurer une permanence.

D'autre part, il est à préciser qu'un manager peut bénéficier du télétravail. Il doit naturellement être disponible sur ses plages de disponibilité convenues dans le cadre de son avenant Télétravail et assurer la continuité de ses activités professionnelles.

*Date de la prochaine réunion : **mercredi 22 mai à 10h30***