

THALES



**QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
31 mai 2018**

QUESTIONS CFTC

1 – PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Quand seront connus les montants de la Participation et de l'Intéressement de l'exercice 2017 ?
À partir de quelle date et jusqu'à quand, les salariés auront le choix entre percevoir ces sommes ou les placer ?

Réponse : *Un mail a été diffusé à tous les salariés le 31 mai.*

2 – NUCO 2.0 TEAM

Suite à la migration de la messagerie vers le nouvel outil, pouvez-vous nous communiquer le nombre de migration ayant nécessité une intervention du Service Desk.

Réponse : *Environ 25% des personnes migrées ont fait appel au Help Desk dédié NUCO.*

3 – AMENAGEMENT DES RIE

Les deux restaurants d'entreprise doivent fermer durant l'été pour rénovation/réaménagement.
Pouvez-vous nous communiquer ainsi qu'au personnel les dates de fermetures de ces restaurants.

Réponse :

- *Les travaux au restaurant d'Euclide/ Buroplus 2 auront lieu du 25 juin au 13 juillet 2018.*
- *Les travaux au restaurant de Nungesser auront lieu du 16 juillet au 31 août 2018.*

Une information sera diffusée prochainement aux salariés indiquant les mesures de restauration mises en place durant cette période.

4 – TRAVAUX SUR LE SITE

Nombre de salariés ont eu connaissance de projets de recherche de locaux hors les murs de LAS France Élancourt, d'agrandissement de locaux interne et de parking, de la venue de nouveaux modulaires, ... La Direction peut-elle nous dire où en sont ces projets et si ils sont retenus, à quelles dates ils seront réalisés.

Réponse : *Il a été décidé d'installer une nouvelle construction modulaire, bâtiment R qui sera situé en parallèle du bâtiment D. Ce modulaire sera conçu à l'identique des modulaires S ou T.*

La date de mise à disposition de ces nouvelles surfaces est prévue pour mi-septembre. Nous conservons aussi la possibilité de prendre des surfaces sur B+3 en 2019 si nécessaire.

Pour les parkings, un chiffrage budgétaire est en cours pour la construction de 140 places de parking supplémentaires au cours de cet été.

5 – LUNDI DE PENTECOTE, JOURNEE DE SOLIDARITE

La Direction peut-elle nous dire combien de salariés ont travaillé ce jour ?

Réponse : *Environ 51% des salariés ont travaillé le lundi de Pentecôte.*

QUESTIONS SUPPer

6 – MAGASIN

Le magasin est en chantier depuis plusieurs mois suite à de nombreux travaux et la réorganisation avec DAHER. Les conditions de travail des salariés du magasin se dégradent en raison des nuisances liées à ces travaux de longue durée (nuisances sonores, réduction des surfaces et du personnel, vestiaires temporaires inadaptés, sales et mal situés...etc).

S'ajoutent à cela le niveau de propreté général du magasin (aucun balayage au cours des 3 dernières semaines) et les poubelles personnelles et grandes bennes non vidées alors qu'elles débordent sont maintenant vidées suite aux plaintes des salariés.

La surface du magasin a été divisée par 3 en 3 ans mais elle compte plus de personnel entassé dans un espace plus étroit.

- Nous demandons à la Direction de prendre les mesures nécessaires pour rétablir des conditions de travail normales pour les salariés du magasin.
- Nous demandons à la Direction de nous indiquer où les salariés travailleront cet été en raison du désamiantage du sol. (partie magasin et expéditions).

Réponse :

La phase de transfert du stock vers Daher est maintenant terminée, il n'y a plus de perturbation à prévoir à ce niveau. Les derniers travaux au sein même du magasin n'ont duré que 3 semaines mais il y a effectivement eu des travaux à proximité du magasin pendant 2 mois pour la création de la salle blanche IRST.

Le déplacement des vestiaires est un choix de l'équipe magasin. Entre temps de la place a été trouvée, il est donc question de rapatrier les vestiaires dans la zone magasin.

Le balayage est effectué selon le planning prévu, par contre il y a effectivement un sujet au niveau de la monobrosse. Le point est adressé à Vinci pour trouver une solution rapidement.

L'adéquation charge/capacité est très suivie par le management du magasin et il n'y a pas de problème de m².

Les bennes du magasin sont de nouveau vidées tous les jours.

Avant de lancer les travaux de réaménagement du magasin prévus en 2018, nous devons trouver une solution temporaire pour la localisation des salariés. Un point régulier est fait avec les services généraux sur le sujet. Les travaux ne commenceront pas tant que la solution n'est pas définie.

Nous rappelons que les travaux à venir au magasin et aux expéditions sont faits pour améliorer de façon durable et globale les conditions de travail.

7 – DISTRIBUTION DE L'INTERESSEMENT 2017

En principe, la fusion de TOSA dans LAS ne remet pas en cause le calcul et la répartition de la prime d'intéressement 2017 qui devrait être versée prochainement.

Nous demandons quand cette prime sera versée aux salariés de LAS Elancourt et quelle en sera l'enveloppe globale, étant donné les performances économiques historiques réalisées par TOSA en 2017.

Réponse : *Un mail a été diffusé à tous les salariés le 31 mai.*

8 – TRANSFORMATION DES ZONES C01, PRC ET P01

Le réaménagement prévu au 2e semestre pour les zones PRC, P01 et C01 va entraîner la création d'une nouvelle catégorie de salariés, des nomades dépourvus d'un bureau personnel fixe.

- Nous demandons les critères sur lesquels la Direction va décider quels seront les salariés qui deviendront nomades.
- Nous demandons quels sont les moyens personnels qui seront attribués aux salariés devenus nomades pour leur permettre de remplir leurs fonctions dans ce nouvel environnement.
- Dans un contexte de forte densité du personnel sur les surfaces de LAS Elancourt, le nomadisme risque fortement de faciliter la promiscuité au détriment de la confidentialité demandée par ailleurs aux salariés équipés d'ordinateurs portables. Nous demandons quelles sont les dispositions prises par la Direction pour anticiper ce type d'inconvénient.
- Nous demandons si une revalorisation salariale (ou à défaut une prime de nomadisme) est prévue pour les salariés contraints par le nomadisme de travailler dans ces conditions dégradées

Réponse :

- *Concernant la zone C01, cette démarche collaborative et participative est lancée depuis 1 an avec les salariés et les managers de la zone concernée. Cette démarche est accompagnée par des cabinets de conseil en aménagement. Cette première zone pilote pourra faire l'objet d'ajustements en fonction des retours si nécessaire. Les équipes souhaitent voir ce projet aboutir rapidement.*

Au préalable, nous avons mené des études de typologie des métiers présents sur la zone (sédentaires, spécialistes, mobiles). Nous avons également pris en compte les recommandations de la Direction Immobilière du Groupe et avons abouti à la proposition suivante :

Sur le plateau de 48 personnes : 32% de bureaux sédentaires et 68% de bureaux partagés.

Du matériel spécifique sera mis à disposition : PC portable équipé de Wifi avec signature d'une charte adaptée, téléphone portable, casiers individuels, casiers vestiaires et porte-manteaux, armoires de rangement.

Tous les bureaux seront équipés d'écran plat (partagés et sédentaires)

Des box, cabines téléphoniques et espaces individuels ou collectifs de concentration seront mis à disposition.

- *Cela n'est pas prévu*
- *Concernant la zone PRC, la phase 1 démarrera en août/septembre, les équipes ont été également associées au projet depuis juillet 2017. Une restitution a été faite en décembre 2017.*
- *Concernant la zone P01 : une restitution a été faite aux équipes interviewées le 30 mai en présence du cabinet de conseil. Des remarques ont été émises par les salariés, elles seront prises en compte.*

9 – MEDAILLES DE TRAVAIL SESSION DE JANVIER 2018

Les modalités pour la constitution du dossier Médailles de travail 2019 viennent de parvenir aux salariés de LAS Elancourt.

- Nous vous demandons de faire le nécessaire pour que les salariés session 2018 récupèrent leurs médailles dans les meilleurs délais.

Réponse : *La commande des médailles pour la promotion de janvier 2018 a été passée le 10 janvier dernier. Dès réception de celles-ci, les assistantes des services seront contactées pour venir les récupérer.*

10 – DEPASSEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL ET RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

Etant donné l'importance et la persistance des dépassements de temps de travail rapportés tous les mois aux Délégués du Personnel,

- Nous demandons qu'un rappel soit fait à tout le personnel LAS Elancourt par la Direction sur l'obligation de respecter les accords en vigueur à LAS Elancourt, ainsi que le règlement sur l'horaire variable pour les salariés au forfait heures.
- Nous demandons à la Direction d'intervenir auprès des chefs de services pour les inciter à recourir aux heures supplémentaires pour permettre aux salariés surchargés de travailler en situation régulière car le travail dissimulé est passible des sanctions prévues dans le Code du Travail.

Réponse : *Les modalités sur le temps de travail sont connues et rappelées régulièrement aux managers lors des CODIR. Le système de POP UP mis en place sur les PC permet aussi à chacun d'être alerté sur son temps de travail. Le badgeage pour les mensuels et l'outil NGT pour les cadres permettent également de suivre le temps de travail. Les heures supplémentaires sont mises en place par la hiérarchie quand cela est nécessaire et sont utilisées dans l'établissement. Un suivi mensuel est présenté en CE.*

11 – DIVERS

QUESTIONS CFE-CGC

12 – LUNDI DE PENTECOTE

- La CFE-CGC demande à la Direction de rappeler au Personnel que toute heure effectuée lors de la Journée de Solidarité en sus des 7 heures "gratuites" prévues par la loi est à considérer comme heure supplémentaire et doit donc être rémunérée avec une majoration.
- De même, la CFE-CGC demande à la Direction de préciser que, pour les salariés à temps partiel, le quota "gratuit" est proportionnel à ce temps partiel (par exemple, une personne à 80% ne doit que 5,6 h pour cette journée de solidarité). De ce fait, tout dépassement doit aussi être rémunéré en heures supplémentaire, donc avec une majoration.

Réponse :

- *Les heures effectuées en plus des 7 heures alimentent le compteur du crédit d'heures.*
- *Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées en plus des 7 heures au prorata du temps partiel alimentent le compteur crédit d'heures.*
- *Si le manager demande d'effectuer des heures supplémentaires, dans ce cas, les heures faites en plus des 7 heures ou de l'horaire ramené au temps partiel alimentent le compteur des heures supplémentaires.*

13 – NUCO 2.0 ET SES BIZARRERIES

Certains salariés ont eu "l'excellente" surprise de constater en revenant de congé qu'ils n'avaient plus accès à leur messagerie. La faute en incombant à la migration NUCO 2.0.

Réponse du service desk : "vous avez eu un mail qui vous annonçait votre migration pour cette date". "Oui, mais je n'étais pas là !". Soit, mais vous avez eu un message avec la procédure de migration". "Oui, mais je vous répète que j'étais en congé". "Vous avez reçu la procédure, elle est dans vos mails". "Oui, peut-être, mais je vous appelle parce que je n'ai pas accès à ma messagerie". Bref, le dialogue de sourds par excellence !

Cerise sur le gâteau, ladite procédure, récupérée par une filière annexe, est fautive ou pour le moins très incomplète ! Réponse : "Oui, on le sait". Sans compter les cas, nombreux, où le service desk dédié passe lui-même pas loin d'une heure à aider un salarié en difficulté pour configurer sa nouvelle messagerie du fait que nos postes de travail sont tous plus ou moins différents. UBU ROI, vous connaissez ?

- **La CFE-CGC demande pourquoi, bien qu'ayant prévenu par avance (une quinzaine de jours avant les premier "migrants") que la période était pour le moins mal choisie, on ait tout de même continué à dérouler la migration sans se soucier de savoir si les salariés recevraient ladite procédure ?**
- **La CFE-CGC demande aussi pourquoi, sachant que la procédure fournie ne fonctionne pas, on n'ait pas renvoyé aux assistantes une procédure correcte ?**
- **La CFE-CGC demande pourquoi il était si urgent de procéder à cette migration qui, manifestement, n'était pas prête ?**

Réponse : *Le déploiement du projet NUCO V2 s'effectue à l'échelle mondiale sur l'ensemble des sites Thales et a été planifié du 15 mai à fin août 2018. Pour le site d'Elancourt, les migrations devraient être terminées en juillet.*

Les remarques concernant les cas spécifiques non intégrés dans la documentation ont été remontées aux équipes projet. Le choix a été fait de ne pas alourdir les procédures standards. Par contre, le Service Desk a été formé sur ces spécificités afin de dépanner les utilisateurs qui seraient dans ces cas particuliers.

14 - NUCO 2.0 ET SES BIZARRERIES 2EME

Suite à la migration de NUCO, certains salariés ont été surpris de voir apparaître leur photo sur les messages transitant par Outlook bien qu'ils aient demandé la confidentialité dans l'annuaire THALES.

- **La CFE-CGC demande que la confidentialité soit respectée et que les photos des salariés ayant demandé la confidentialité soient masquées dans Outlook.**

Réponse : *L'équipe projet NUCO V2 a été alertée et a suspendu cette fonction d'affichage de photos dès le 24 mai dernier.*

15 – PROCEDURES DE FONCTIONNEMENT DE TGS

Un salarié ayant demandé l'installation de la mise à jour d'un logiciel spécifique début février c'est vu refusé la manip sous prétexte que la procédure d'installation de cette version n'existait pas. Au bout de 8 semaines, on lui a imposé de tester lui-même la nouvelle procédure d'installation. Celle-ci ayant échoué 3 fois. On lui impose maintenant, au bout de 12 semaines, de faire désinstaller lui-même l'ancienne version via une demande KiSS avant de faire un nouvel essai. Il faut savoir que ce logiciel est gratuit, disponible sur le WEB et que, sur un PC personnel l'installation prend, montre en main, moins de 5 minutes sans même désinstaller l'ancienne version. Pour l'instant, on en est à 15 semaines d'attente et l'ancienne version n'est même pas encore désinstallée sur le poste THALES du salarié !

Il nous semble que l'Entreprise doit mettre à disposition des salariés, les outils nécessaires à l'exécution de leurs tâches.

- **La CFE-CGC demande**
 - **pourquoi ce sont les salariés qui doivent tester les procédures de TGS ?**
 - **pourquoi est-on incapable d'installer un logiciel basique sur un PC THALES en moins de 15 semaines ?**
 - **quelle est la source de ces dysfonctionnements ?**
 - **la CFE-CGC s'étonne, pour ne pas dire autre chose, de la lourdeur des procédures du sous-traitant TGS.**

Réponse : *Pour nous permettre de vous répondre, merci de nous donner plus de détail et notamment le nom du logiciel spécifique évoqué.*

16 - LE POL * NOUVEAU EST ARRIVE

Avec son cortège d'interrogations. En effet, la plupart des accès rapides aux informations et applications pratiques au quotidien (pour les salariés lambda) ont disparu ! Exemples parmi d'autres : Comment faire, maintenant pour accéder à la prise de congés ? Comment consulter une Fiche Pratique Industrielle de CIG ? Comment enregistrer son temps de travail dans NGT ? Comment aller vérifier des informations dans le texte d'un accord d'Entreprise ? Etc... La plupart des liens sont devenus invisibles pour faire place à de l'info-propagande...

- **La CFE-CGC demande que les anciens liens réellement pratiques soient de nouveau visibles de manière évidente au moins dans la page d'accueil de l'Intranet Thales LAS France SAS.**

* : POL = People On Line. Autrement dit, l'Intranet destiné à 70% de salariés de langue française !

Réponse : *Il est possible de configurer le nouvel intranet en ajoutant des favoris dans sa barre d'outils et en organisant « mes applications » ce qui permettra d'accéder très rapidement aux informations ou logiciels utilisés régulièrement.*

Vidéo tuto nouvel intranet : <http://intranet.peopleonline.corp.thales/support/article.cfm?nid=861312>

Les secteurs et Centres de Compétence sont accessibles à partir de l'intranet d'OME :

Chemin = « Activités / Systèmes terrestres et aériens / OME- Optronics & Missile Electronics / Menu de droite »

Lien accès OME (à mettre en favoris si vous le souhaitez) :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/activities/land-and-air-systems/our-business-lines/ome---optronics--missile-electronics/bienvenue--actualites>

OME - OPTRONIQUE ET ELECTRONIQUE DE MISSILE

✓ Bienvenue & Actualités

Présentation

Organisation

Innovation ▾

Lignes de produits et responsables produits

Documentation produits

Expos et événements externes

Ambition 10 & Ambition Boost

Actualités

Ambition 10

Ambition Boost ▾

Secteurs et Centres de Compétences

Aéroporté

Cryogénie

Optiques Cinéma

Terre & Naval

Systèmes Lasers

Electronique de Missile

Support et Service Clients

Centre de Compétence Industriel (CCI)

Centre de Compétence Technique (CCT)

➤ **Comment consulter une Fiche Pratique Industrielle de CCI ?**

Lien pour accéder à l'intranet de CCI (à mettre en favoris si vous le souhaitez) :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/activities/land-and-air-systems/our-business-lines/ome---optronics--missile-electronics/industrial-competence-center-icc/home>

BIENVENUE

Le centre de compétences réunit les activités industrielles de Saint Heand et d'Elancourt et offre ainsi une variété exceptionnelle de compétences et de produits.

coopérations & synergies

L'année 2018 est marquée par des enjeux de production records, avec des montées en cadence sur la plupart des lignes de produit, et aussi par l'arrivée en production de nouveaux produits comme le zoom PHOENIX, le pod de désignation laser TALIOS, l'autodirecteur anti-navire ADANC, le système de vision terrestre 360° ANTARES.

Sans oublier l'industrialisation des produits de demain, la caméra portable SOPHIE 4, le mini-drone SMDR, la fonction infra-rouge IRST du Rafale Inde, l'autodirecteur ASTER B1NT...

Mutualiser les compétences & les forces

Fonctionner collectivement

Réaliser la croissance

Livrer dans les délais & au niveau de qualité.

- Accueil
 - CCI News
 - Organisation
 - Accueil d'un nouvel arrivant
 - Formations
 - Liste des Réseaux
- Démarche de progrès LEAN
 - Introduction
 - MUDA
 - Les outils
 - JIDOKA
 - Exemple : Tableau de suivi
 - Exemple : Rendre évident les non conformités
 - Bilan des chantiers LEAN CCI
- Fiches Pratiques Industrielles 
 - Présentation
 - Métiers
 - Activités
 - Liste des fiches
- Lignes
 - Données PROD
 - LEST - Qui fait Quoi
- Support produit
 - Obsolescence
- Support production

➤ **Comment faire, maintenant pour accéder à la prise de congés ?**

➤ **Comment enregistrer son temps de travail dans NGT ?**

Il convient de configurer son espace « **mes applications** » pour remonter « **e-hr together** » pour les congés et « **l'outil NGT** » pour le suivi du temps de travail journalier et hebdomadaire

Article explicatif nouvel intranet et applications :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/news/article/index.cfm?nid=869528>

Mes applications

e-HR Together

Maîtrise temps travail (...)

➤ **Comment aller vérifier des informations dans le texte d'un accord d'Entreprise ?**

Les Directions fonctionnelles sont accessibles via la CBU LAS

Chemin = « Activités / Systèmes terrestres et aériens / CBU France / Menu de droite : fonctions Ressources Humaines / liens utiles »

Lien pour accéder à l'intranet « CBU LAS » (à mettre en favoris si vous le souhaitez) :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/actualites>

L'intranet des Ressources Humaines est en cours de transfert et de modification, les anciens intranets sont toujours accessibles.

Lien pour accéder à l'intranet « ex TOSA » via l'intranet Ressources Humaines (à mettre en favoris si vous le souhaitez) :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/rh-ex-tosa/home>

Lien pour accéder aux accords « ex Tosa » et Groupe

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/rh-ex-tosa/accords-et-reglements->

17- LUNDI DE PENTECOTE II

(Cette question est conservée de pure forme car, la CFE-CGC ayant contacté directement la Direction en milieu de mois, celle-ci a publié une note *in extremis*.)

Comme tous les ans, l'an dernier nous posions une question relative à ce sujet (voir, copie question et réponse ci-dessous).

26. JOURNEE DE SOLIDARITE : PROMESSE II

Concernant la journée de solidarité (lundi de pentecôte), les mensuels qui posent un crédit d'heures pour cette journée peuvent (comme tous les ans) bénéficier des mêmes dispositions que les années précédentes, à savoir :

- Ils peuvent prendre un crédit d'heure de 7 heures,
- les 7 heures ne viennent pas impacter le crédit de 50 heures,
- la journée ne fait pas partie des 5 jours de crédit d'heures éventuelles.

Or ceci n'a pas encore fait l'objet d'une communication officielle. L'an passé, la Direction ayant omis de le faire avait promis de faire en 2017 une note rappelant ces dispositions.

- La CFE-CGC demande à la Direction de ne pas tarder à rédiger cette note et à la diffuser afin que les nouveaux arrivants soient informés de ces dispositions.

Réponse : Un mail d'information sera diffusé avant la fin de la première semaine de mai.

- Bien évidemment, ne voyant pas apparaître de note de service sur ce sujet, la CFE-CGC réitère la question pour cette année.

NB : Cela devient même urgent car nous sommes quasiment fin mai !

Réponse : Un mail a été diffusé aux salariés le 18 mai 2018.

18 - DIVERS

19 – VIE PRATIQUE

19.1 Vestiaires pour sportifs et motards

Lors d'une réunion précédente, à une question sur ce sujet, vous nous avez répondu qu'il y avait un projet en cours.... Depuis aucune nouvelle, rien qu'un « silence assourdissant »

- **Où en est-on de ce projet ?**
- **Qui a été, est, ou sera consulté afin de définir le besoin réel ?**

Pour info/rappel, le nouvel accord QVT prévoit l'implication tout au long de ce type de projet, des futurs utilisateurs ainsi que des représentants du personnel

Réponse : *Les plans de réaménagement des vestiaires en EMZ ont été présentés au CHSCT et CE de mai. Ces plans ont été transmis à la Direction Immobilière du Groupe pour réalisation des travaux au cours de l'été.*

19.2 Navigateurs intranet ...

Actuellement nous sommes obligés de « jongler » entre 2 navigateurs selon les applications à utiliser. Le choix n'est pas toujours évident, d'où le fait d'être confronté à devoir changer de navigateur.

De plus cet état de fait fait que régulièrement nous nous retrouvons bloqués par le fait que le navigateur par défaut n'est pas le bon et cela quel que soit le navigateur choisi.

De plus les mises à jour des navigateurs amènent leur lot de nouveaux dysfonctionnements sans qu'il soit possible de les prévoir

On peut même avoir une page d'accueil de PeopleOnline d'apparence différente selon le navigateur utilisé !

- **Quand aurons-nous enfin une cohérence des outils informatique avec un seul navigateur sur nos postes ? Au taux horaire de l'entreprise, cela améliorerait les résultats financiers !**

Réponse : *La décision du Groupe est de maintenir deux navigateurs, l'un réservé à l'internet avec une robustesse et des mises à jour de sécurité fréquentes et rapides sans qualification préalable des applications, l'autre pour l'interne avec des mises à jour choisies, couplées avec une qualification des applications avant déploiement.*

19.3 Conforme aux normes CE ou.....Chinese Export (CE) ?

Un salarié regardant machinalement ce qu'il pensait être un logo « CE » indiquant que ce matériel était conforme aux normes CE sur une rallonge multiprise plus couramment appelée « nourrice », s'est rendu compte qu'en fait ce n'était que le logo « CE » pour Chinese Export. Ce qui ne garantit absolument pas la conformité aux normes CE, et peut même présenter un certain caractère de dangerosité comme l'incendie par exemple.

- **Comment se fait-il que l'on puisse se retrouver avec ce type de matériel dans l'entreprise ?**
- **Nous vous demandons de faire des vérifications afin de retirer tous les matériels ayant ce logo de l'entreprise**
- **Nous vous demandons de mettre tout en place de façon à ce que ceci ne se reproduise plus**

Réponse : *Nous vous remercions de nous fournir la « nourrice » incriminée pour valider la provenance de celle-ci.*

Toutes nos nourrices et autres matériels sont approvisionnés via la centrale d'achat Blue Shop garantissant le niveau de conformité de ces matériels.

19.4 Fermetures estivales des RIEs

Suite aux « annonces » faites en CE et CHS-CT ,

- **Nous vous demandons d'informer rapidement les salariés des dates prévisionnelles de fermeture des différents espaces de restauration ou RIE sur le site**
- **Quels seront les différents travaux prévus pendant cette fermeture ?**

Réponse :

- Les travaux du restaurant d'Euclide/ Buroplus 2 auront lieu du 25 juin au 13 juillet 2018
- Les travaux du restaurant de Nungesser auront lieu du 16 juillet au 31 août 2018

Une information sera diffusée prochainement aux salariés les mesures de restauration mises en place

20 – ADMINISTRATIF

20.1. Workday notre nouvelle plateforme digitale....et « all in english »

Nous avons été informés de l'existence de cette nouvelle interface RH et invités à nous y rendre...Or un certain de problèmes se posent :

Ce site est entièrement en anglais sans que nous ayons trouvé la possibilité de passer sur une version française

- **Merci de nous indiquer ce paramétrage et de le communiquer à tous les salariés (inutile de vous rappeler la loi française sur ce sujet...)**

Il suffit de cliquer sur « eDir / Thales SSO » pour se retrouver connecté et donc avoir accès à toutes nos données personnelles y compris nos coordonnées bancaires ! Ne vous absentez pas pour aller chercher une impression, un petit malin pourrait les changer à votre insu.

- **Nous vous demandons que l'accès à cette plateforme et plus particulièrement aux données personnelles soit vraiment protégé et sécurisé !**

Réponse :

- **Comment paramétrer Workday en français :**

- Aller sur le nuage bleu et blanc en haut à droite
- Cliquer sur « Mon compte »
- Aller sur « Modifier mes préférences »
- Changer les langues dans les paramètres appropriés



- **Cette plateforme est protégée et toutes les données sont sécurisées.**

20.2. Absence longue

En cas d'absence d'une personne plusieurs mois dans l'année (Maladie, maternité, congés sans soldes, ALD, ...)

- **Quel est l'impact sur les éléments suivants :**
 - Calcul de la part variable (base sur laquelle on applique le taux cible) ?
 - Allocation annuelle des mensuels ?
 - Nombre de jours de RTT ?
 - Intéressement & Participation ?
 - Ancienneté THALES ?

Réponse : *Les accords et dispositions du groupe ainsi que les accords de la société sont appliqués pour la gestion des absences en paie. Vous pouvez contacter votre gestionnaire de paie pour toutes questions individuelles.*

21 – SOCIAL

21.1. COPERNIC...Le pauvre, il n'a pas mérité qu'on utilise son nom pour ça !

Dans le cadre de la responsabilité sociétale de THALES, nous sommes nombreux à nous poser des questions sur les impacts de ce projets sur les salariés de notre sous-traitant, ainsi que pour nous-même !

En ce qui concerne les salariés du sous-traitant cela concerne à la fois l'emploi, les conditions de travail, les acquis sociaux. Rappel, sont déjà survenus :

- Départ des CDD et intérimaires
- Suppression de l'admission au RIE, ce qui met le sandwich de base à plus de 7Euros ! Et la salle de repas installée est trop petite pour qu'ils puissent y manger en même temps
- Clauses de mobilité élargies
- Suppression prime de Noël
- Etc...

Et pour nous, des conditions d'hygiène dégradées, en particulier sur les sols et les bureaux, sans parler des poubelles :

- Nettoyage des sols que sur demande
- Vidage des poubelles par les salariés
- Nettoyage des « incidents » par les salariés
- Plus de balayage simple au magasin ?
- Les poubelles pour les déchets d'emballage à la réception ne sont plus vidées tous les jours, (voir photos jointes au mail)

Il est trop facile de dire que c'est la responsabilité du sous-traitant, qui est le donneur d'ordre ? C'est bien THALES qui demande de toujours plus baisser les coûts au sous-traitant !

Certains salariés Thales sont de plus en plus gênés devant cet état de fait et demandent des comptes sur le sort fait aux salariés du sous-traitant.

➤ ***Nous demandons que THALES mette ses actes en conformité avec ses belles paroles que ce soit en terme de Responsabilité sociétale et d'éthique vis-à-vis des salariés de son sous-traitant, ou en terme de QVT en ce qui concerne ses propres salariés***

Réponse :

- *Le nouveau prestataire a repris le personnel concerné conformément à la réglementation.*
- *La prise en charge de l'admission à la cantine n'est pas une obligation de la convention collective des prestataires de propreté. Concernant la salle de repas, une étude est en cours pour l'agrandissement.*
- *C'est du ressort du nouveau prestataire, ces clauses sont liées à leur contrat de travail.*
- *Ces primes sont liées aux CE des entreprises.*
- *Le nettoyage des sols se fera désormais à l'usage.*
- *Le vidage des poubelles par les salariés est une nouvelle clause du contrat, nous verrons à l'usage quels sont les inconvénients pour trouver des solutions adaptées si besoin.*
- *Nous parlons seulement des « petits incidents » qui sont de la responsabilité de chacun. Les équipes de nettoyage interviendront bien sûr s'il s'agit d'un incident important.*
- *Un planning a été mis en place et consultable sur le tableau blanc à l'entrée du magasin. Pour info, un balayage simple hebdomadaire avec désinfectant est en cours de chiffrage.*
- *Les personnes réalisant l'enlèvement des poubelles ayant changé, elles ont été oubliées dans la tournée. Suite à votre remontée, nous avons fait modifier la tournée et elles seront vidées régulièrement.*

22 – SUIVI DES ACCORDS

22.1. Données « Temps de travail »

Afin de pouvoir suivre les données sur le temps de travail des salariés, nous vous demandons :

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- **Temps de travail > ?10H : Nombre d'alertes par e-mail en moyenne par semaine et par mois (réception d'un e-mail si au moins un jour de présence est > ?10H**
- **Nombre de personnes concernées**

Pour les Mensuels:

- **Etat des heures supplémentaires effectuée pour récupération pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des heures supplémentaires effectuées pour récupération : cumul annuel**
- **Solde des compteurs des heures récupérées au titre des heures supplémentaires effectuées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : cumul annuel**

o ADER »

- **Sorties après 18H10 : Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Horaire hebdomadaire : Nombres de salariés dont le temps de travail a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine**
- **Nombre total d'heures écrêtées de ce fait, pour le mois**
- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine ayant un compteur bloqué à 15h**
- **Nombre total d'heures écrêtées de ce fait pour le mois**

o Ex-MIE ?

- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine et pour le ayant atteint ou dépassé les 10h**
- **Sorties après 18H30 : Nombre de salariés sortant après 18H30 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Nombre de salariés présents le vendredi après-midi**
 - o après 14h00
 - o après 16h00

Réponse :

Pour le personnel LAS en avril 2018 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur avril : 1.75
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2018 : 14.78
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52
Heures supplémentaires effectuées payées sur avril : 254.46
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin avril : 589.69
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h avril : 126
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels avril) : 54.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h avril : 15.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h avril : 4

Pour le personnel (ex MIE) avril 2018 :

Nombre de sorties après 18h30 (mensuels) : 5.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 9.75
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : 2

QUESTIONS CGT

23 – ACCESSIBILITE ...

Notre établissement est depuis plusieurs années en conformité avec la norme AFNOR NF X50 783. Actuellement, une rampe permet d'accéder à la porte d'accueil d'ex TOSA, pour les salariés à mobilité réduite, ou avec déplacements de charges plus ou moins volumineuses.

A plusieurs reprises la CGT a demandé en Commission Emploi Handicap l'aménagement de la double porte d'accueil, lourde et difficile à actionner, afin de la rendre automatique pour favoriser l'accessibilité à notre établissement.

A ce jour rien n'a été fait, malgré les différents projets évoqués, tous annulés.

Nous constatons donc un écart entre les déclarations d'intention, de pure communication, et la réalité des pratiques sur le site.

- Nous demandons fermement la mise en œuvre rapide et efficace d'un dispositif qui permette l'accès à l'établissement, pour tous les types de situations de mobilité réduite ou avec des charges.

Réponse : *Ce projet a bien été pris en compte. Nous attendons la proposition de Vinci pour l'aménagement de la double porte à l'accueil.*

24 – TELEPHONE PORTABLE

Un kit PC portable et téléphone mobile est attribué à chaque nouveau arrivant.

Nous demandons à la direction de préciser les points suivants afin que les salariés soient complètement informés sur l'utilisation des téléphones portables mis à leur disposition :

- Quels sont les critères d'attribution d'un téléphone portable professionnel ?
- Combien de personnes disposent d'un téléphone portable professionnel à Tosa ?
- Quels sont les forfaits téléphoniques et de data retenus par Thales pour les téléphones portables professionnels attribués aux salariés ?
- Les salariés sont-ils associés au choix de leur forfait téléphonique et de data ?
- Comment le salarié est-il informé du type de forfait qui lui est attribué ?
- Comment le salarié est-il informé de sa consommation téléphonique professionnelle ? (montant / destinations / durées des appels)
- Comment est-il informé d'un éventuel dépassement du forfait qui lui est attribué ?
- Quelles sont les modalités retenues par l'employeur en cas d'éventuel dépassement d'un forfait téléphonique professionnel ?
- Quels sont les modalités utilisables par les salariés pour :
 1. Connaître leurs consommations téléphoniques ?
 2. Contester éventuellement les consommations téléphoniques ?
 3. Qui est en charge de la supervision des consommations téléphoniques des salariés ?
- A partir de quels éléments la direction estime-t-elle qu'une consommation téléphonique, excédentaire ou non du forfait téléphonique, est inadéquate ou excessive au vue du poste occupé par le salarié ?

Réponse :

- *Le mobile n'est pas attribué d'office. Il est fourni sur demande KISS qui doit être validée par le responsable hiérarchique pour les besoins professionnels, des missions du salarié.*
- *805 collaborateurs disposent d'un tél portable au 30/04/2018*
- *Tous les forfaits téléphoniques comportent la voix Europe ainsi que les SMS et MMS sont en illimité, pour les smartphones la Data est illimitée en Europe*
- *C'est à travers le choix du catalogue (KISS) que le type de forfait est affecté (actuellement 2 Go Europe pour les Smartphones)*
- *Au travers du catalogue de service KISS :*
 - <https://selene.corp.thales/portal/fr/servicescatalog/telephonie-mobile-0>
 - <https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/telephonie-mobile-informations-generales#Profils%20Orange>
- *A travers l'application Orange business ou appel #123#:*
 - <https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/orange-business-lounge>

- Par la DATA hors Europe SMS à 80% (120Mo) puis à 100% (150Mo)
 1. <https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/telephonie-mobile-maitriser-votre-consommation>
<https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/orange-business-lounge>
 2. S'adresser à la DSI s'il y a un besoin de comprendre la consommation basée sur les relevés Orange. Pour la partie contestation, nous ne savons pas répondre car l'investigation peut déborder le cadre pur de la facturation Orange, (exemple si le téléphone du salarié est utilisé par un tiers de sa famille et qu'elle ne le sait pas).
 3. La DSI ainsi que le gestionnaire de flotte du groupe.
- La DSI et le gestionnaire flotte du Groupe vérifient mensuellement la consommation globale de la téléphonie mobile. Ils alertent la hiérarchie et la DRH s'ils constatent une facturation excessive (exemple : N° Spéciaux, appels internationaux, DATA international...).

PROCHAINE REUNION : 28 juin 2018