



THALES

QUESTIONS

POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL

27 SEPTEMBRE 2018

QUESTIONS CFTC

1 - DROIT A LA DECONNEXION

Les mails envoyés par la Direction ne sont pas cohérents avec la politique prônée par elle dans le cadre de la QVT.

Mail reçu par les salariés :

« De : ehr-admin@thalesgroup.com [mailto:ehr-admin@thalesgroup.com]

Envoyé : samedi 1 septembre 2018 06:22

À : xxx

Objet : Gestion du Temps Forfait Jour : validation du mois d'Août »

Politique prônée

Définition : « Le droit à la déconnexion s'entend comme **un droit**, pour le salarié, **de ne pas être sollicité en dehors du temps de travail** de façon à préserver ses temps de repos et de congés et sa vie personnelle et familiale.

D'une manière générale et sauf situation particulière convenue à l'avance, un salarié ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail ou d'astreinte.

Ce droit s'applique à tous les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité et leur mode d'organisation du travail. »

La CFTC demande à la Direction que ses actes soient en cohérence avec la politique prônée.

Réponse : *Il s'agit simplement d'un mail automatique envoyé le 1^{er} jour du mois.*

2 - WORKDAY – DONNEES PERSONNELLES

L'outil Workday est hébergé par TrustArc, leader et innovateur sur le marché de la protection des données personnelles, mais société américaine.

Or l'extraterritorialité du droit américain n'est pas rassurante :

- Le Patriot Act (mis en place suite aux événements du 11 sept) autorise les agences de renseignement américaines à accéder à toute donnée informatique hébergée dans le pays
- Mais si WORKDAY est hébergé en France (?), il y a eu depuis le Cloud Act, (signée en mars 2018 par le président Trump). Ceci donne le droit à l'administration américaine d'accéder au contenu de nos données sur demande à une société américaine, peu importe leur lieu de stockage.

L'administration pourrait ainsi demander à TrustAct d'avoir accès aux données Workday du personnel, soupçonnant la présence d'individus « non recommandables », de leur point de vue.

Thales, en faisant appel à un prestataire américain, ne dispose pas des mêmes garanties en matière de sécurité que celles offertes par des prestataires locaux

La CFTC demande à la Direction d'apporter la preuve que la protection et la confidentialité des données des salariés seront assurées.

Réponse : *Le Cloud Act est un texte qui n'a vocation à s'appliquer que dans le cadre de procédure pénale ou procédures répressives graves (exemple : terrorisme, trafic de stupéfiant, crimes...). Des garanties sont prévues pour assurer la protection des données. A défaut d'accords internationaux bilatéraux entre le Gouvernement US et un gouvernement étranger, le Cloud Act ne change rien aux conditions légales dans lesquelles les demandes de communication d'information peuvent être formulées par les autorités américaines. Le Cloud Act permet également à un prestataire auquel les données sont demandées de s'opposer à cette demande dès lors que celle-ci concerne un citoyen non-américain ou qu'elle conduirait à méconnaître la législation d'un pays étranger.*

3 - RIE

Depuis la rénovation des 2 RIEs, le personnel se plaint :

- de longues files d'attente lors du passage en caisse,
- de la disposition des stands non optimums (obligation de faire le tour de tous les stands pour voir le choix des plats),
- du retrait des plats de présentation à l'entrée des RIEs ;
- du peu de choix en repas « bio » ou végétariens,
- au RIE du bâtiment H, lors du paiement automatique, de ne pas obtenir de ticket (seul le solde apparait).

La CFTC demande à la Direction d'intervenir auprès du prestataire afin de pallier à ces dysfonctionnements.

Réponse : *Nous espérons aussi que le personnel est satisfait de la nouvelle offre 360° mise en place depuis quelques semaines et qui nous apporte une montée en gamme des produits et de la façon dont ils sont cuisinés et présentés.*

- *Effectivement, il y a eu les premiers jours de longues files d'attente. Depuis, une formation à l'utilisation des nouvelles caisses a été dispensée à l'ensemble des hôtesses et aujourd'hui nous avons constaté un passage beaucoup plus fluide.*
- *Les stands ont changé de place, il faut un peu de temps pour que chacun prenne ses repères. Nous rappelons qu'il y a la télévision à l'accueil du restaurant ainsi qu'un plan pour définir les postes. Pour plus de lisibilité, tous les stands chauds seront prochainement équipés d'un écran.*
- *Afin de lutter contre le gaspillage, nous avons retiré les assiettes de présentation. Cette démarche est mise en place sur l'ensemble des restaurants. Nous jetons chaque année environ 2 025 portions.*
- *Il n'y a pas de repas bio, néanmoins une gamme de yaourts et fruits bio est proposée quotidiennement. Il n'est pas prévu de proposer un repas végétarien (« un légume bar » est à disposition tous les jours).*
- *La fonction « caisse automatique » prend seulement en photo le plateau. Il y a ensuite une saisie manuelle dans l'après-midi par une hôtesse ; c'est pour cela qu'il n'est pas possible d'avoir son ticket juste après le repas. L'impression du ticket est possible le jour même à partir de 17 heures à la borne installée dans le hall H près des machines Nespresso (côté sortie du restaurant).*

4 - BUREAU FLEX

Il nous est remonté un manque d'occupation de ce type de bureaux. Les techniciens préfèrent rester dans les labos que de d'utiliser les casiers pour mettre leurs affaires.

La CFTC demande à la Direction d'intervenir auprès des managers concernés afin de connaître les raisons du peu d'engouement du personnel et de rechercher avec eux les pistes d'amélioration.

Réponse : *Le nouvel espace collaboratif de SSC a été livré le 19 juillet dernier. Les collaborateurs réintègrent progressivement les lieux de manière échelonnée en fonction de leur retour de congés. Seuls 2 techniciens sur 48 personnes n'ont pas réintégré cette zone tertiaire car ils ont trouvé un intérêt à rester près de leur matériel technique dans leur laboratoire, situation testée pendant les travaux de la zone et qui leur a convenu.*

Dans ce projet pilote de co-construction, un retour d'expérience sera fait au bout de quelques mois d'utilisation de l'espace par les collaborateurs pour ajustement si nécessaire.

5 - COPERNIC 2

Les salariés nous remontent des dysfonctionnements entraînant une forte dégradation des conditions d'hygiène des locaux depuis la mise en place de ce nouveau contrat :

- Absence de passage des « femmes de ménage » dans certains locaux (BURO+2, BURO+3, ...)
- Diminution du nombre de celles-ci dans l'entreprise ;
- Absence des « correspondants locaux » qui doivent vérifier l'état de propreté des locaux ;

- Remplacement des poubelles des bureaux par des mini poubelles inutilisables car trop petites ;
- Absences de conteneurs de récupération des différents déchets à proximité des bureaux ;
- ...

La CFTC demande à la Direction d'intervenir auprès de VINCI afin de pallier à ces dysfonctionnements et de faire appliquer l'accord dans son intégralité.

Réponse :

- *Un nouvel agent est arrivé cette semaine en remplacement d'un agent démissionnaire, ce manque de personnel a occasionné un défaut de nettoyage d'une semaine.*
- *Nous remontons votre remarque à Vinci qui gère le personnel de ménage (ISOR).*
- *Des hospitality officers (VINCI) sont en relation avec les assistantes. Ils sont connus dans toutes les zones.*
- *La décision de supprimer les poubelles de bureau est une décision groupe.*
- *Des containers ont été positionnés dans chaque bâtiment et étage. Nous pouvons en ajouter, les déplacer, Pour cela, il convient d'envoyer un mail à SGX qui gère ce sujet avec VINCI.*
- *En cas de besoin spécifique, il ne faut pas hésiter à faire un Way'in.*

Des réunions hebdomadaires sont mises en place avec Vinci et les Services Généraux, vos remarques seront remontées et des actions seront mises en place.

6 - CET

La CFTC demande à la Direction de préciser quelle est la date de début de l'alimentation du CET en congés conventionnels.

En effet, la notice de la Direction de LAS ne précise que la fin de l'alimentation « Avant le 1er avril de l'année considérée pour les congés à solder au 31 mai de chaque année » mais pas la date du début.

Réponse : *L'ouverture est prévue au cours du mois d'octobre pour placer les jours de CP sur le CET et ce jusqu'au 31 mars au soir.*

QUESTIONS CFE-CGC

7 - RIE ET PRESTATAIRES

L'accès au RIE des prestataires n'était jusqu'à peu pas facilité du fait que d'une part ils ne peuvent bénéficier de la participation aux frais de restauration et que par ailleurs il leur était impossible de régler avec leur carte tickets restaurants que leur entreprise pouvait mettre à leur disposition. Il semble que pour certains, la possibilité régulièrement demandée par la CFE-CGC, d'approvisionner leur compte via cette carte tickets resto était dorénavant possible aux bornes sous certaines conditions. Malheureusement, cela ne fonctionne pas à tous les coups en particulier et *a priori* pour les porteurs de la carte tickets restaurant SODEXHO (c'est un comble !)

- **Est-ce vraiment un cas d'espèce ?**
- **Pourquoi n'a-t-on pas mis en place au moins à l'une des nouvelles caisses un lecteur pour ces cartes ?**

Réponse :

- *Pour la personne concernée, elle doit prendre contact avec SODEXO (Nungesser) pour voir s'il est possible de régulariser le problème.*
- *A ce jour, SODEXO n'est pas en mesure de gérer les règlements par titres restaurant. Un lecteur TPE unique « titres restaurant » est attendu prochainement dans chaque restaurant.*

8 - DIGIPOSTE

Certains salariés ont reçu de la part de Digiposte un message leur disant : "Nous vous informons que l'espace de partage '**Salaire 07 2018.PDF**' expire aujourd'hui."

- **Ces collègues sont inquiets. Auront-ils leur compte fermé ?**
- **Où "atterrira" désormais leur feuille de paye ?**
- **Vont-ils même être payés ?**

Réponse : *L'espace de partage est personnel et il est géré par chaque salarié.*

Chacun est libre de partager ou non certains documents et il y a une date d'expiration. Cela n'a aucun lien avec l'envoi mensuel du bulletin de salaire par l'employeur dans Digiposte.

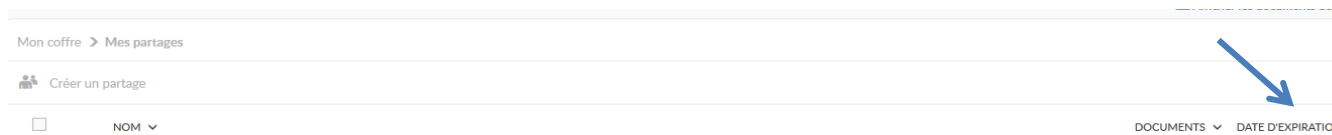
Exemple :

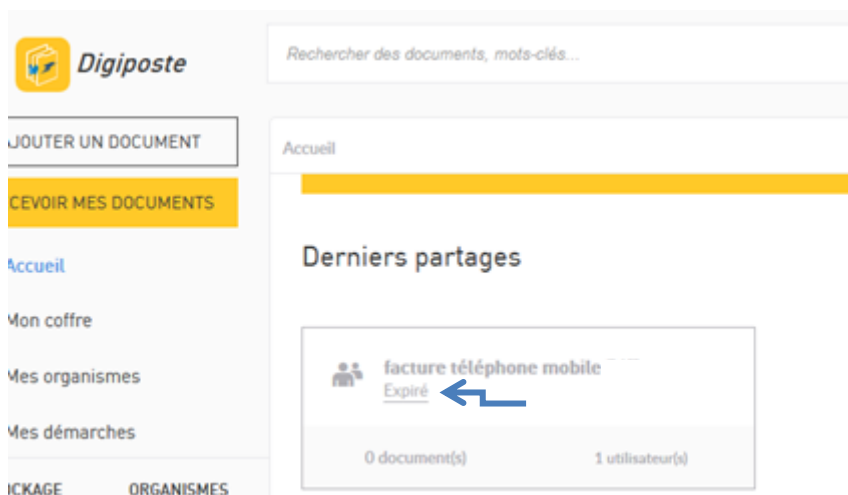
Effectuer une démarche

Derniers partages

Partagez un ou plusieurs documents afin de les mettre à disposition de contacts, d'administrations... C'est simple et sécurisé !

[Accéder à mes partages](#)





9 – RENTREE SCOLAIRE

Une "fuite" savamment organisée par la direction de la communication a permis aux salariés de LAS France Élancourt d'apprendre que leurs collègues de DMS disposaient d'une journée de congé offerte par la Direction à l'occasion de la rentrée scolaire.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de LAS France Élancourt quand cela sera-t-il officialisé pour les salariés de notre entreprise.**

Réponse : *Un mail a été envoyé à tous les salariés de LAS Elancourt le 30 août à 11h12 indiquant, comme chaque année, les mesures appliquées au sein de notre établissement. Les mesures mises en place chez DMS ont été diffusées par erreur à tous les salariés du site d'Elancourt.*

10 - STATIONNEMENT SUR LE SITE

Les travaux sont maintenant censés être achevés.

- **Les 150 places de stationnement supplémentaires ont-elles finalement été créées ?**

Notre question du mois de juillet disait : "Notre relevé, forcément approximatif compte-tenu de la piètre qualité des dessins publiés sur :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/news/article/index.cfm?nid=877696>, fait état des chiffres suivants :

- P2 (salariés "ordinaires") : ~ 48 places,
- P1+ (privilégiés) : ~ 80 places,
- PM1 (privilégiés) : ~ 40 places,
- PA (privilégiés) : ~ 22 places.

Or, c'est au P2 que le manque de places se fait le plus cruellement sentir. Nous sommes curieux de connaître les chiffres réellement projetés par cette opération aussi :

- **La CFE-CGC demande à la Direction de communiquer aux DP le détail des quantités de places qui seront en finale disponibles par emplacement répertorié sur ce site intranet,**
- **La CFE-CGC demande évidemment que le maximum de ces places supplémentaires soit mis à la disposition des salariés "ordinaires".**
- **Nous demandons à la Direction d'apporter maintenant des réponses à ces questions.**

Réponse : *147 places de parking ont été créées durant l'été.*

Depuis les travaux réalisés cet été, les zones badgées sont limitées (P1 – M1 et A) et cela libère des places au P2.

11 - STATIONNEMENT SUR LE SITE II

- **Les nouvelles places de stationnement sont-elles conformes à la norme NF-P 91-120 (à savoir : largeur minimum 2,3 m ; largeur des voies de circulation 5 m) ?**

Réponse : *Oui, les places sont conformes à la norme.*

12 - CET

- **Quelles sont les règles à appliquer pour pouvoir "prendre" au titre de congés des jours préalablement déposés dans un CET ?**

Réponse : *Pour utiliser des congés disponibles dans le CET, il convient :*

- *d'avoir soldé au préalable tous ses jours de RTT individuels*
- *et d'avoir pris l'intégralité des congés payés acquis à prendre sur l'exercice en cours.*

Par exemple pour 2018, cela signifie concrètement d'avoir soldé les JRTT 2018 à prendre d'ici le 31 décembre 2018 + l'intégralité des congés payés acquis du 1er juin 2017 au 31 mai 2018 à prendre d'ici le 31 mai 2019.

13 - COPERNIIC

La qualité du nettoyage des sanitaires s'est considérablement dégradée depuis la mise en place de ce que nous n'osons pas qualifier de nouveau "service".

- **La CFE-CGC demande si la périodicité de ces nettoyages a été modifiée,**
- **Sinon, quelle est la raison de cette dégradation ?**
- **Si oui, la CFE-CGC demande que le régime antérieur soit rétabli (à savoir nettoyage tous les jours).**

Réponse : *Les sanitaires sont nettoyés tous les jours. Des réajustements sont en cours avec Vinci pour pallier aux dysfonctionnements. Si vous constatez un problème, il convient de faire un Way'in.*

14 - COPERNIIC 2EME

La mise en place de ce système engendre des questions au niveau hygiène et sécurité ainsi qu'au niveau pratique.

- **Quid de l'hygiène quand une majorité de salariés disséminera des mouchoirs en papier souillés dans tout le local parce que leur poubelle de table sera devenue trop petite ?**
- **Quid de la sécurité incendie avec la prolifération des dites poubelles de table en carton, alors même que l'on fait par ailleurs la chasse aux emballages carton ?**
- **Est-il vraiment adapté de prévoir des récipients en carton pour y mettre des déchets humides (mouchoirs, trognons ou épluchures de fruit, sachets de thé ou d'infusion, etc...). Sans compter la taille plus que minimaliste dudit récipient pour recevoir de tels déchets ?**

Réponse :

- *Il est de la responsabilité de chacun de vider sa poubelle tous les jours notamment quand on est malade et que l'on utilise des mouchoirs en papier.*

- *Il n'y a pas de risques supplémentaires liés à cette « poubelle de table » versus poubelle individuelle sous le bureau.*
- *Des sacs plastiques ont normalement été distribués dans tous les services pour mettre dans les poubelles de bureau. Un stock est disponible auprès de chaque secrétariat.*

15 - COPERNIC 3EME

Le ménage ne semble plus du tout assuré à la réception où les sols sont maintenant d'une saleté repoussante.

- **Comment cela se fait-il ?**
- **La CFE-CGC demande que la situation antérieure soit rétablie au nom de la Qualité de Vie au Travail tant vantée par la Direction.**

Réponse : *Effectivement le « spray méthode » n'est plus prévu au contrat, il est assuré sur demande Way'in en 2018 (la demande a été faite). Il sera réintégré dans un contrat spécifique pour 2019.*

16 - ANIMAUX DE COMPAGNIE

Le Figaro, lien :

<http://www.lefigaro.fr/decideurs/vie-bureau/2018/08/22/33008-20180822ARTFIG00202-un-conge-parental-pour-les-salaries-qui-accueillent-un-animal-de-compagnie.php> ; chapitre "Une pratique en plein boum", nous apprend que Thalès autorise d'amener son chien dans les locaux de l'Entreprise.

- **La CFE-CGC demande quelles en sont les modalités ?**
- **Cette pratique peut-elle être étendue à d'autres animaux de compagnie ?**
- **Lesquels ?**
- **La CFE-CGC demande que la Direction modifie dès maintenant le règlement intérieur en ce sens ?**

Réponse : *Il n'y a pas d'animal de compagnie au sein de notre entreprise.*

17 - DIVERS

QUESTIONS CGT

18 - PRIME AIDE A LA SCOLARITE D'ENFANTS HANDICAPES

- Nous vous demandons de rappeler les modalités et formalités pour percevoir cette prime ?

Réponse : Le salarié doit en faire la demande auprès du service social, Sylvie Legendre, qui à partir des justificatifs fournis fait la demande de versement.

L'information est disponible dans [l'accord Handicap Groupe](#) ou dans la [fiche parentalité](#) (documents en ligne dans l'intranet).

19 - INQUIETUDE ET MALAISE DU PERSONNEL EN PRODUCTION

Beaucoup de retards s'accumulent depuis plusieurs mois en production toutes affaires confondues. Retard d'approvisionnement, problèmes techniques, non-qualités, ordre et contre-ordres. Les salariés sont inquiets, et lassés des reworks à répétition...

Les directives se chevauchent entre responsable d'ilot, responsable de plate-forme, RLI, PM ...amenant jusqu'à démontage de matériels en fin d'intégration parce qu'il n'est pas adapté au client final !!!

- La CGT vous demande quelles mesures sont envisagées pour améliorer cette situation ?

Réponse : La situation du plan de production est tendue sur plusieurs produits, notamment en production aéroportée. Ces difficultés ont pour origine les faits techniques, les retards fournisseurs mais aussi les modifications et mises au point liées à l'arrivée de nouveaux produits.

Face à cette situation, nous avons renforcé et poursuivons le renforcement des fonctions industrialisation, méthodes et supply chain et par ailleurs, nous développons le travail en plateau intégré avec les équipes de conception sur l'industrialisation des nouveaux produits.

La question fait état semble-t-il d'un évènement survenu courant septembre et qui a conduit à reprendre des équipements en fin de production pour application d'une évolution qui n'avait pas été intégrée au dossier de définition.

Cet évènement, aussi regrettable soit-il, reste un cas isolé et nous menons avec les équipes programmes et techniques la recherche des causes pour éviter que cet évènement ne se reproduise.

20 - APPLICATION DE L'ACCORD QVT

L'accord QVT « prévoit qu'il faut adapter les locaux à l'activité réellement effectuée, en fonction du travail, des métiers. Il met aussi l'accent sur le fait d'associer les salariés concernés et leurs représentants en amont des projets, dès la phase d'élaboration du cahier des charges et tout au long du processus. Pour cela il prévoit de s'appuyer sur les recommandations de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). »

Les salariés du PRC et P01 n'ont pas été associés en amont du projet de passage en bureau flex. Le projet « tout ficelé » leur a été présenté en réunion de service. Certains ont appris par bruit de couloir qu'ils déménageraient dans quelques jours...sans avoir la date précise.

- La CGT vous demande pourquoi les salariés concernés n'ont pas été associés en amont de ce projet comme le prévoit l'accord « QVT »?

Réponse : Tous les salariés concernés étaient conviés aux réunions.

Les salariés présents lors de ces réunions ont été informés et associés aux choix.

Pour rappel, des réunions se sont tenues :

Pour la zone PRC :

Les 20 et 21 juillet, 6 décembre 2017 et 4 juillet 2018

Pour la zone P01 :

Les 1 février, 30 mai, lors de réunions de service en juin et le 4 juillet 2018.

21 - ACOMPTE NON VERSES

- *Pourquoi les acomptes du mois de septembre ont été versés avec une semaine de retard (le 21 au lieu du 15)?*

Réponse : *Certains acomptes ont été traités manuellement, le retard est dû au délai des signatures des virements avant l'envoi en banque.*

Il est aussi possible de demander un acompte permanent (en passant par le portail e-HR-Together), il faut préciser dans la demande que «l'acompte doit être versé chaque mois » soit pour une période définie préciser les dates, soit pour une période indéfinie si le salarié ne demande pas l'arrêt de l'acompte.

22 - JOUR DE RECUPERATION APRES 100 JOURS EN DECALES

L'article 8 de l'accord relatif aux horaires décalés prévoit un jour de récupération après 100 jours en HD cumulés.

- *Quelles sont les modalités pour prendre ce jour de récupération ?*
- *Dans quel compteur est-il placé ?*

Réponse :

- *Le salarié pose son jour de récupération dans e-admin code « Récupération mission »*
- *Dans le compteur Récupération.*

QUESTIONS SUPPER

23 - MISE EN PLACE D'UN SERVICE D'ACCUEIL THALES LAS CENTRALISE

Les dates et congés de chacun ne peuvent être remis en cause. Cependant, en raison de plusieurs disparitions soudaines de collègues pendant les absences estivales, il a été particulièrement difficile, pour les familles concernées, d'obtenir, de la DRH et du Service Social, des renseignements indispensables pour faire face aux obsèques, aux droits, aux devoirs, aux suivis à respecter... Exemples :

- Prise en charge des frais d'obsèques ?
- Soutien de la famille et conseils, orientation (Sce Social)
- Que faire des supports de travail du collègue à son domicile ou à son bureau (service sécurité) ?
- Quelles consignes sont à respecter ?

Réponse :

- *Les frais d'obsèques sont pris en charge par la famille. Ensuite, lors du dépôt du dossier auprès d'Humanis, une allocation décès pourra être remboursée au conjoint.*
- *Les assistantes sociales du Groupe s'organisent en relais en cas d'absence et besoin urgent. Les familles (conjoint, enfants, ...) sont reçues par l'assistante sociale après les obsèques. Elle les aide dans toutes les démarches administratives.*
- *D'une façon générale, que la personne soit décédée ou non, nul n'est autorisé à accéder aux affaires personnelles ou professionnelles d'un salarié. L'Officier de Sécurité se charge en accord avec la DRH de procéder à la mise en sécurité des affaires personnelles et professionnelles (PC, Téléphone portable, affaires et données personnelles). La procédure à suivre sera présentée aux assistantes du site lors d'une prochaine réunion.*

24 - QUESTION INTERNE A THALES LAS SUITE A LA QUESTION 23

Nous avons bien compris que la DRH ne souhaitait pas communiquer et informer l'ensemble des salariés sur la disparition brutale d'un collègue. Ce à quoi nous nous opposons. Sans en indiquer les causes, il serait bon qu'enfin, la DRH et ou la Direction Générale comprenne que l'affichage du prénom et nom de la personne disparue avec la date relève du bon sens pour éviter, auprès d'un membre proche concerné par une desdites disparitions, toute remarque ou question déplacée du genre : ça va, tu as passé de bonnes vacances ? Pourquoi il/elle ne répond pas à mes mails ... ?

- Les salariés dans leur ensemble sont offusqués par ce type de considération. Il n'est pas question de rentrer dans les détails d'une disparition ou d'un accident ; n'y voyez aucun voyeurisme ! Mais cela éviterait à tout le moins gênes, quiproquo et bruits de couloir.

Nous vous demandons de reconsidérer votre position.

Réponse : La communication lors d'un décès est mise en place de la façon suivante :

- *Dans le service du collaborateur concerné : annonces orales aux équipes faites en proximité par les managers accompagnés de la RH. Le service médical peut aussi être associé en cas de besoin.*
- *Dans les autres services : information aux membres du Codir pour cascading auprès de leurs équipes.*

25 - DEMANDE DE RAPPEL

Tous les salariés Thales, dans le cadre d'une modification familiale : mariage, divorce, naissance(s), décès... devraient penser à modifier ou valider leurs souhaits ou répartitions d'assurances. Ce n'est hélas pas systématique.

- Pouvez-vous rappeler auprès de qui et de quels organismes les personnes concernées doivent se rapprocher svp ?

Réponse : *En cas de modification de sa situation familiale, le salarié doit se rapprocher du service paie et fournir un justificatif (valable également pour valider l'absence liée à l'évènement).*

Le Gestionnaire Paie doit remettre au salarié un formulaire HUMANIS « Modification de situation familiale ». Sur ce formulaire il est rappelé la possibilité de modifier les options. Il est nécessaire de le demander s'il n'est pas remis automatiquement.

26 - ACCES A LA BOURSE DE L'EMPLOI

Les salariés rencontrent des difficultés pour accéder sur l'intranet, via un accès simple, à ce qu'on appelait « dans le temps » la bourse de l'emploi.

- Pouvez-vous nous indiquer le chemin le plus court ?
- Faut-il s'inscrire via matricule ou PGIP et mot de passe ?
- Si oui, dans quel but (renseignement pour le compte de la direction du salarié, de la DRH) ?

Réponse : *Il faut se connecter à Workday*

et *dans la barre de recherche écrire « Thales find jobs » et effectuer sa recherche*



ou *dans mes applications / cliquer sur carrière / Thales find jobs / et effectuer sa recherche*



Puis :



Et filtrer en fonction de sa recherche

Recherche actuelle

3283 résultat(s) trouvé(s)

Effacer tout

Job Family

- 06 - R&D : LOGICIEL - IS-IT (895)
- 04 - R&D : INGENIERIE SYST... (646)
- 10 - INDUSTRIE (371)
- 07 - SERVICE CLIENT (310)
- 03 - MANAGEMENT OFFRE... (291)
- Plus

Level of Responsibility

Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information Adjoint (H/F)
R0040067 | Date de publication : 25 sept. 2018 | Gennevilliers | LR09

Ingénieur(e) d'Etudes et Développement Logiciel de Systèmes d'information de Guerre Electronique Expérimenté(e) (H/F)
R0040374 | Date de publication : 25 sept. 2018 | Nantes | LR08

Ingénieur(e) d'Etudes et Développement Logiciel de Systèmes d'information de Guerre Electronique Junior (H/F)
R0040380 | Date de publication : 25 sept. 2018 | Nantes | LR07

Architecte Intelligence Artificielle H/F
R0036551 | Date de publication : 25 sept. 2018 | Moirans | LR09

Ingénieur(e) Algorithme & plateforme H/F
R0036559 | Date de publication : 25 sept. 2018 | Moirans | LR09

27 - PLAGES HORAIRE MENSUELLES

20 – ELARGISSEMENT PLAGES HORAIRES POUR SOUCIS FAMILIAUX/ACCORD HORAIRE VARIABLE

Suite à la question du mois de juin

Réponse : L'accord relatif aux horaires variables s'applique à tous. Néanmoins, si un salarié rencontre une difficulté, il peut en parler à son manager et/ou à sa RRH

- Si le manager est d'accord car cela ne gêne en rien le travail du mensuel quelles pourraient être les raisons du refus de la RRH ?

Réponse : Nous rappelons que l'accord relatif aux horaires variables s'applique à tous et que la RRH doit être informée et doit valider toute demande exceptionnelle.

- Cela ne répond pas à la question : quelles sont les raisons possibles de refus de la RRH quand le hiérarchique est d'accord car cela ne gêne pas le bon fonctionnement de son service ni l'exécution du travail effectué par le salarié ?
- La question 20 n'a pas reçu de réponse : quels sont les motifs possibles de refus d'une RRH pour un retard d'arrivée au travail après 9 H d'un mensuel alors que son hiérarchique est d'accord ?

Réponse : *La direction et toutes les organisations syndicales de notre établissement ont signé un accord d'horaires variables en 2013 qui s'applique à tous.*

Les dérogations doivent être exceptionnelles, dans une durée limitée et en accord avec la hiérarchie et la RRH.

28 - COPERNIC 2

La mise en place des mini poubelles (non ! **ridicules** poubelles) sur nos bureaux nous a réduits encore notre surface de travail.

Nous réduisons nos surfaces de tertiaires, puis on rajoute des lots de poubelles qui n'ont pas été prévus. Comme d'habitude, à part un mail. Pour la mise en place de ce service, il n'y a eu aucune information pour localiser les emplacements prévus des grosses poubelles. On en retrouve dans le couloir, sans aucune attache à un quelconque service distributeur (espaces communs dans une info)

Pour les bureaux en libre-service, il n'était pas prévu de poubelle ridicule. Hors après l'installation du bâtiment C, ces types de poubelles se sont retrouvés sur les bureaux en libre services

- Qui est en charge de vider la poubelle ridicule dans une grande poubelle ?
- Si c'est l'utilisateur qui doit le faire et ce qui est du bon sens, qu'en sera-t-il à l'usage ?

On retrouve des grandes poubelles dans des couloirs où leur emplacement ne semble pas justifié. Par exemple au RJ au croisement des bâtiments A et C, où l'on retrouve des poubelles pour les bouteilles et une autre pour les gobelets. Par contre, il n'y a pas de distributeur de boisson dans le coin.

On trouve aussi une poubelle de déchets électroniques.

- Comment ont été définis les emplacements des grandes poubelles ?
- Le service de ménage ne doit ramasser que les poubelles de déchets (couleur verte). Pour les autres, il n'y a pas de consigne. Et il arrive que le contenu des autres poubelles rejoignent la poubelle déchet
- Comment est géré le ramassage des grandes poubelles ?

A première vue : si la mise en place de nouvelles poubelles est effective, l'emplacement de celles-ci et la manière de les collecter, ne semble pas avoir été étudié.

Nous ne comprenons pas pourquoi, on nous impose des poubelles pour un tri sélectif (nous demandant d'y consacrer de notre temps précieux) pour en fin de compte que tous ces déchets rejoignent une grande poubelle !!

Réponse :

- *Il est de la responsabilité de chacun de vider sa poubelle de bureau, cette règle s'applique partout dans l'entreprise y compris dans les zones de flex office.*
- *Les containers ont été installés durant l'été. Les emplacements ont été définis avec les assistantes présentes à cette période. Néanmoins, le nombre et les emplacements évoluent suivant les besoins. Les Services généraux ont déjà reçu plusieurs demandes qui seront traitées prochainement. Il ne faut pas hésiter à envoyer un mail à SGX si vous avez des besoins particuliers ou prendre contact avec votre assistante qui est le relais avec les Services Généraux et Vinci.*
- *Le service de ménage doit vérifier tous les jours le contenu des poubelles. Il n'est pas admissible que les poubelles débordent. Dans ce cas, il faut faire un Way'in pour avoir une intervention rapide et pour que la situation ne se reproduise plus.*
- *Les containers « Déchets » sont vidés tous les jours, les autres sont à la discrétion des personnels du ménage.*

29 - BATIMENT T

Suite au déluge d'eau tombé le 09 aout 2018 vers 9h30, nous avons pu constater de nouveaux écoulements d'eau au deuxième étage du préfabriqué "de luxe" dénommé "T".

Les salariés se sont empressés de mettre des poubelles métalliques équipées de sac poubelles (ouf ! elles étaient encore en place) sous ces cascades d'eau.

- Nous souhaitons connaître les directives de la Direction quand un tel déluge se manifestera de nouveau et que nous ne disposerons plus que de poubelles cartons

Réponse : *Si vous constatez une inondation, il convient de composer le 18 à partir d'un poste fixe ou le 01 34 81 63 00 depuis un mobile. Cet appel arrivera au PC sécurité qui déclenchera l'intervention des équipes de VINCI.*

30 - UTILISATION DU PC MOBILITY

La mise en place du PC-mobility pour le personnel est donné dans le cadre du télétravail et pour les responsables qui effectuent des réunions-déplacements, divers et variés ou, dernièrement, pour les bureaux partagés. Dans les autres cas de travaux ou de repos (soirée, week-end, vacances et arrêt maladie programmé), l'utilisation du PC portable et téléphone portable fournis, est prohibé ! Cela s'appelle du travail dissimulé et c'est puni par la loi."

En dehors des heures de travail légal, il n'est pas concevable d'assurer ce service même sous la pression de la hiérarchie demandant à être disponible au bout du fil

- Nous demandons à la direction de rappeler aux possesseurs de ces fonctions mobility de respecter la chartre signée par les détenteurs
- Nous demandons que tout possesseur partant en congés, laisse son matériel à l'entreprise

Réponse : *Un rappel sera fait aux personnes possédant un PC mobility. Les salariés ont signé une chartre dans laquelle ils s'engagent également.*

31 - NOUVEAUX ESPACES – RESTAURANTS D'ENTREPRISE

Dans le cadre des travaux réalisés dans les deux restaurants d'entreprises, il est constaté que les repas fournis n'entrent plus dans la grille financière définie au préalable. Le montant des plats a, dans une grande majorité, augmenté, sous prétexte de l'utilisation de nouveaux récipients, en changeant par exemple, les mini-assiettes à un faible coût (ex. œufs durs...) déjà remplies par une pesée systématique des produits, présentés différemment (cf. tjs les œufs).

- Nous demandons un contrôle des denrées proposées par rapport à la chartre définissant le contrat Thales Restaurants

Au nouveau restaurant buro +, la vaisselle a été changée. Il est constaté que le contenu est réduit par rapport au précédent. Si certains prix n'ont pas bougé, la réduction du volume fourni ne peut être perçue que comme une augmentation déguisée.

Beaucoup de personnes ont pu constater que le prix du repas moyen a pris de l'embonpoint.

Les plateaux qui étaient d'une propreté douteuse ont aussi été changés.

- Comment expliquez-vous, qu'au premier service, ces nouveaux plateaux sont encore tout dégoulinants d'eau ?

Dans la cantine du site, il est apparu 2 caisses rapides (au détriment de 2 caisses normales. Si la prise de la photo (temporaire) permet de déterminer le prix du repas, il n'est fourni aucun ticket. C'est la première fois que l'on paye une prestation, sans en connaître le montant.

- Comment formuler une réclamation alors que l'on ne sait pas ce que l'on nous demande

De plus, la machine connaît ce détail car il est affiché notre solde de compte

- Nous demandons que ce système soit pourvu d'une impression de ticket

Durant les travaux aux deux restaurants, il a été mis en place des Food trucks. Si pour les travaux à buro +, ils ont été utilisés. Par contre, leurs mise en place au restaurant du site, n'a pas eu le même succès. Puis, ils ont été fermés après une semaine de mise en fonctionnement

- En connaissez-vous la cause ?

A la rentrée, lors de la dernière semaine de travaux, ils ont été de nouveau mis en fonctionnement, mais il n'y a eu aucune com. Sur le sujet, comme d'habitude

Réponse :

- *Les membres de la commission restaurant ont la possibilité de rencontrer Sodexo pour échanger sur ce point.*
- *Le problème de séchage des plateaux est en cours d'analyse pour trouver une solution rapidement.*
- *La fonction « caisse automatique » prend seulement en photo le plateau. Il y a ensuite une saisie manuelle dans l'après-midi par une hôtesse ; c'est pour cela qu'il n'est pas possible d'avoir son ticket juste après le repas. L'impression du ticket est possible le jour même à partir de 17 heures à la borne installée dans le hall H près des machines Nespresso (côté sortie du restaurant). Si un salarié conteste le montant facturé, il peut se rapprocher de SODEXO pour vérifier la photo qui est conservée.*
- *Il n'est pas prévu que ces caisses automatiques aient une imprimante.*
- *Les « Food truck » étaient en place les semaines de forte affluence. Au mois d'août, la baisse de fréquentation du restaurant ne nécessitait pas leur ouverture.*
- *Une communication avait été diffusée dans ce sens et affichée au restaurant.*

32 - ACCES A E-HR TOGETHER DEPUIS UN POSTE HORS DU RESEAU THALES

L'accès au service e-HR Together depuis un poste hors du réseau Thales (ex : téléphone mobile ou PC personnel) permettant de consulter et gérer à distance ses absences ne fonctionne plus.

- Nous demandons s'il s'agit d'une panne ou d'une décision Groupe
- Dans le cas où il s'agirait d'une décision Groupe, nous en demandons la raison

Réponse : *Ce problème a été remonté au niveau du Groupe.*

33 - REGLEMENT MONTANT VOYAGES C.E.

A priori, jusqu'à maintenant, il était possible de régler le montant du voyage C.E. choisi, onéreux ou pas, en 10 ou 12 fois ?

Or, cette année, pour onéreux par exemple, le dernier prélèvement devait avoir lieu en décembre 2018. Refus (à quel titre) d'aller plus loin !

- Qui prend ce genre de décision ?
- Quelles sont les règles ?
- y en-t-il d'établies ?
- si oui, où peut-on les trouver ?
- Pourquoi faudrait-il arrêter les prélèvements en fin d'année alors que l'on connaît le montant engagé ? Ça ne devrait pas poser de pb particulier...

Réponse : *Ce sujet concerne le CE.*

34 - OPEN SPACE

Il y a de plus en plus souvent un concert de sonneries de téléphone dans les open space. Il semblerait que les salariés mettent de moins en moins leur téléphone portable en mode vibreur ou en sourdine, et ça sonne de plus en plus souvent.

Le problème serait moindre si cela ne faisait que « dring dring ». Or, il se trouve que chacun y va de sa petite musique perso.

- L'open space étant un endroit partagé et de ce fait très bruyant, il faudrait faire en sorte de réduire les bruits inutiles, et demander au personnel de mettre leur smartphone (personnel ou professionnel) en mode vibreur
- Merci de rappeler les règles de vie en communauté

Réponse : *Nous rappellerons les règles du « Bien vivre en open space » dans les Codirs.*

35 - ELECTIONS

Il y a environ, un an, les mandats syndicaux ont été reconduits pour un an

Les élections devant s'effectuer en fin d'année.

Entre temps, les lois Macron, et la création de LAS France sont arrivés, ce qui a entraîné ce prolongement de un an

- Quand les prochaines élections sont t'elles prévues ?
- Comment seront formées les commissions dans ce nouveau mode de fonctionnement ?

Réponse :

- *Un accord collectif a été signé au niveau du Groupe par la Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales Représentatives pour repositionner la date des élections professionnelles en mars 2019.*
- *Les discussions concernant la mise en œuvre des nouvelles instances et les commissions associées sont en cours au niveau du Groupe.*

36 - NOUVELLE LOI MACRON

Si le prélèvement à la source fait débat depuis plusieurs années, il sera à la charge de l'entreprise d'effectuer ce prélèvement.

- La société est-elle prête pour intégrer ce nouveau prélèvement ?
- Pourra-t'elle éviter que des prélèvements supplémentaires soient effectués sur les salaires pour contrer les nombreux bugs du logiciel national ?

Réponse : *Thales mettra en œuvre le prélèvement à la source (PAS) à compter de décembre 2018 (car nous sommes en paie différée).*

Dès le mois d'octobre, Thales prévoit une simulation personnalisée avec l'impact du PAS sur les bulletins de salaire.

Vous pouvez consulter l'information plus complète dans l'espace e-HR-Together de chacun.



37 - APPLICATION « WORKDAYS »

Cette nouvelle application est prévue semble-t-il pour remplacer « eHR Together ».

SUPPer demande :

- Dans le menu, on peut y voir une rubrique performance, de quoi s'agit-il, et à quelle fin serait-elle exploitée?

Réponse : *L'outil Workday remplacera, dans le futur, e-hr together. Cet outil comprend plusieurs modules dont le management de la performance.*

A ce jour, il sert pour la gestion administrative du personnel et le recrutement.

38 - DIVERS

QUESTIONS CFDT

39 – VIE PRATIQUE

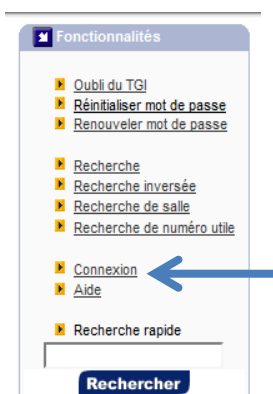
39-1 Photos dans l'annuaire Thales

Il y a de moins en moins de photos dans les cartes de visite de l'annuaire THALES. La procédure appliquée pendant des années était de mettre la photo réalisée pour le badge de tout nouvel arrivant sauf si celui-ci refusait de signer le formulaire d'autorisation d'utilisation de son image dans THALES

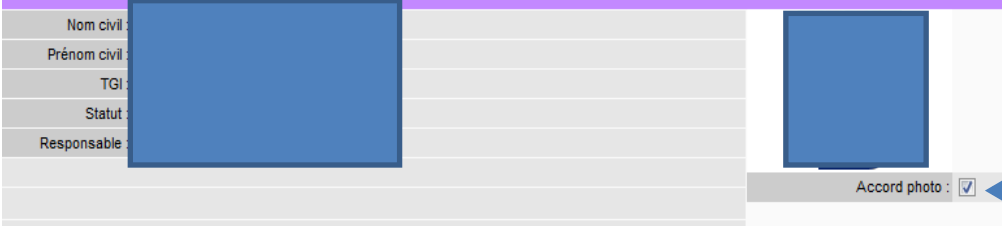
- **Est-ce toujours le cas ?**
- **Si non, quelle est la procédure actuelle ?**
- **Nous vous demandons de promouvoir cette pratique qui permet d'identifier plus facilement son interlocuteur interne en cas de besoin**

Réponse : Effectivement, chacun est libre d'intégrer ou non sa photo dans l'annuaire. Néanmoins, il est possible à tout moment de changer d'avis et d'insérer, de modifier ou de ne plus afficher sa photo.

Entrer son nom dans l'annuaire puis



Ressaisir son nom. Il est alors possible d'ajouter une photo, de la modifier ou bien de ne plus



39-2 Le parking nouveau est arrivé... Les incivilités n'ont pas complètement disparues

Les 150 places promises sont arrivées, et il est plus facile de trouver un emplacement disponible à toute heure de la journée .

Toutefois quelques incivilités « résistent, en particulier la facheuse habitude de se garer dans l'allée principale (au plus près des bâtiments ?), alors qu'il y a encore un certain nombre de places disponibles...vers le fond voire vers les 2/3 du parking.(voir photos jointes)

- **Qu'est-il prévu pour convaincre les auteurs de ces incivilités d'arrêter d'encombrer les espaces de circulation auto et piétons et de se garer dans les emplacements prévus à cet effet ?**

Réponse : *Un rappel sera fait dans une prochaine communication site.*

39-3 Tri sélectif pretexte pour faire des économies ?

Quelques réflexions de salariés (citations) :

« Sous prétexte « Tri sélectif » on veut, si je comprends bien, que désormais chaque employé vide sa poubelleJe n'ai pas cela dans ma fiche de poste et je ne pense pas que les employés aient une plus-value pour passer du temps à ça.

- ***A quand le nettoyage et le remplissage de la réserve de papier ou le changement d'essuie-mains ?!! Il suffirait de mettre une petite armoire de stockage à l'entrée des toilettes et on pourrait s'en charger finalement...***
- ***Et puis avec la flex office... chacun viendra à « son » poste de travail du jour avec sa petite boîte ? qu'il rangera le soir dans son casier ?...***
- ***Ou une neuve par jour ?? Dommage pour l'écologie avec tous ces cartons à recycler !!***
- ***Ou alors on laissera des box au différents bureaux. Mais dans ce cas qui sera la bonne âme pour vider la poubelle pleine depuis trois jours qu'il n'aura pas forcément contribué à remplir puisqu'ailleurs... ?***

*Bref ... encore de belles économies espérées par la Direction au détriment de nos conditions de travail (et de la sauvegarde d'emplois externes - vive la solidarité et la **RSE de Thales** !)
Ecolo convaincu à titre perso, je ne suis pas convaincu par cette démarche »*

Bref des salariés qui n'ont en général pas attendu les boîtes en carton pour pratiquer le tri sélectif, et qui ne voient derrière cette opération Copernic qu'une manière de diminuer encore les coûts pour THALES au détriment de la Qualité de Vie au travail des salariés, et de l'emploi chez le sous-traitant !

Réponse :

- *Chacun est responsable de vider sa poubelle de bureau y compris dans les espaces flex office.*
- *Des sacs plastiques ont normalement été distribués dans tous les services pour les poubelles de bureau.
La poubelle en carton ne doit pas être jetée tous les jours ! Quand elle sera inutilisable, elle sera remplacée, il faudra alors faire une demande Way'in ou voir auprès de votre assistante.*

40 – ADMINISTRATIF

40-1 Enquête d'engagement THALES LAS France et protection des données personnelles

Les salariés ayant lu le document « Privacy » de Korn Ferry (voir document joint) nous ont remonté leurs doutes sur la protection de leurs données personnelles :

Quelques exemples de risque pour la vie privée et professionnel des salariés :

Dans le cadre de nos Services de recrutement, nous pouvons être amenés à recueillir les types d'informations suivants à votre sujet, en qualité de candidat potentiel : nom, adresse, numéro de téléphone, adresse électronique, informations figurant sur votre CV (précédents postes, études, qualifications professionnelles, appartenance à des organisations professionnelles, compétences, etc.), nationalité, informations émanant d'employeurs passés et autres références ainsi que toute information complémentaire qui a été portée à notre connaissance ou que vous nous avez fournie. Nous utilisons également des photos de vous que vous nous avez fournies ou que vous avez rendues publiques sur Internet

nous vous encourageons à ne pas nous communiquer d'autres Informations personnelles sensibles, comme des numéros d'identification émis par le gouvernement, des numéros de cartes de paiement, des informations en rapport avec l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions

religieuses ou autres croyances, la santé, les caractéristiques biométriques ou génétiques, les antécédents criminels ou l'appartenance syndicale

Mais il ne s'interdisent pas de les trouver ailleurs !!!! : Le paragraphe « Comment nous recueillons des informations personnelles » est assez liberticide (ex : « Lorsqu'une personne participe à une évaluation ou à une expérience de coaching, il est possible qu'elle partage des Informations personnelles à votre sujet. »)

➤ **Comment pouvez-vous garantir que de telles mésaventures ne se produiront pas ?**

Et les conséquences pour Thales ?

Donc, ils : « pourrons recueillir des Informations personnelles lorsque vous vous inscrivez pour utiliser nos Systèmes en ligne, envoyez ou élaborez un CV, répondez à des offres d'emploi, participez à des évaluations, des enquêtes ou à un cours en ligne »

Et leur métier est entre autre :

- conseil en gestion des talents
- aider les sociétés à recruter de nouveaux employés et attirer les talents (« Services de recrutement »)
- fournissent également des services d'externalisation du processus de recrutement ou de recrutement pour un projet afin d'aider les clients à attirer les meilleurs éléments

➤ **Qui empêchera ce cabinet (via ses filiales ou des « cabinets amis ») de donner l'information à nos concurrents des éléments « démotivés » par ailleurs détectés compétents! (Ou à l'inverse black-lister pour esprit non conforme via les réponses « franches » à ce sondage !)?**

Réponse : La politique de confidentialité de Korn Ferry est générique et concerne toutes les activités de Korn Ferry, dont le recrutement. Les extraits mentionnés ci-dessus concernent justement les activités de recrutement ; ils ne s'appliquent donc pas à cette enquête d'engagement.

Les activités de Korn Ferry sont séparées et il n'y a aucun partage de données entre les différentes activités (dans notre cas, aucun partage de données entre le département en charge des enquêtes et le recrutement).

Dans le cadre de l'enquête d'engagement LAS, les seules informations recueillies sur les salariés sont :

- Celles fournies par Thales, à savoir : l'adresse mail (pour pouvoir envoyer l'invitation à répondre l'enquête), le nom, le prénom, le matricule, l'âge, le sexe, l'ancienneté, l'appartenance à l'entité, le NR, la famille professionnelle
- Celles que les salariés partagent avec Korn Ferry, soit les réponses aux questions.

Korn Ferry ne dispose d'aucune information sensible du type appartenance à une organisation professionnelle, opinions politiques ou religieuses...

Les informations recueillies ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse des résultats et ils ne restitueront les résultats que pour des groupes d'au moins 10 personnes.

A l'issue de l'enquête, les informations permettant d'identifier nominativement un salarié (adresse email, nom, prénom, matricule) seront supprimées – en aucun cas et à aucun moment, elles ne seront transmises à d'autres entités de Korn Ferry.

Seules les informations servant à analyser les résultats par catégorie de population seront conservés.

La politique globale de confidentialité détaille le niveau minimum de protection des données traitées par Korn Ferry. Dès lors qu'un engagement spécifique est signé pour un projet, comme c'est le cas pour Thales (engagement de confidentialité signé par le Directeur Général France de Korn Ferry), c'est cet engagement spécifique qui prime.

40-2 Comment faire en cas de décès d'un collaborateur

Dans le cadre d'un décès d'un collaborateur, aucune procédure et directive n'est établie au sein de la société. Les assistantes se débattent avec l'administratif, la communication sur ce décès, ce qu'il faut faire ou ne pas faire, et ne savent pas forcément à qui s'adresser surtout en période de congés où l'entreprise est presque vide.

Le CE n'est pas automatiquement informé non plus.

- ***Nous vous demandons de faire un récapitulatif dans un document à mettre à disposition des assistantes***
- ***Nous vous demandons que la DRH informe le CE en cas de décès d'un collaborateur de l'entreprise***

Réponse :

- *La première personne prévenue est la RRH où quelqu'un de l'équipe RH. Ensuite, la RH informe l'assistante sociale et le manager du collaborateur décédé. L'assistante sociale prend contact avec la famille et l'aide dans toutes les démarches. Ce point sera abordé lors d'une prochaine réunion du club des assistantes.*
- *La DRH préviendra le CE.*

41 – SOCIAL

41-1 Généralisation de PC portables avec connexion Wi-fi, du téléphone portable professionnel

Dans le cadre de l'implantation des zones de « Flex Office », on généralise l'équipement des salariés d'ordinateurs portables équipés d'accès Wi-fi ainsi que de téléphones portables. Or dans le cadre de la maîtrise du temps de travail, il avait été convenu de limiter l'accès à ce type d'équipement. Une charte a même été rédigée et tout salarié qui doit se voir attribuer ce type d'équipement doit préalablement la signer.

- ***Qu'allier vous mettre en place afin de limiter les éventuelles dérives facilitées par ce type d'équipement, et pour lesquelles il y a un grand risque qu'elles apparaissent, au vu de la surcharge de travail d'un certain nombre de salariés ?***

Réponse : *Nous avons établi une charte spécifique pour le nouvel espace collaboratif que les collaborateurs doivent signer et dans laquelle ils s'engagent à laisser leur matériel en permanence sur le lieu de travail. Nous comptons sur la responsabilisation de chacun pour respecter cette charte. Les managers seront également attentifs à ce qu'il n'y ait pas de dérives.*

41-2 Enquête d'engagement THALES LAS France ? et suite...

Dans la présentation de cette « Enquête d'Engagement » on nous parle de restitution auprès des équipes fin décembre 2018 ou janvier 2019, et de plan d'action déployé en 2019.

- ***Y aura-t-il une présentation unique fournie aux managers devant faire la restitution, ou devront-ils se servir de la plateforme pour extraire les données à restituer (il est dit dans la présentation Info Management que les managers devant faire la restitution de cette enquête seront formés à l'utilisation de la plateforme) ?***
- ***Les salariés seront-ils impliqués ou consultés pour la constitution du plan d'action ?***

Réponse :

- *Les managers en charge de la restitution des résultats seront formés à l'utilisation de la plateforme, ils extrairont les informations concernant leur équipe.*
- *Les résultats seront partagés avec les collaborateurs et des plans d'actions seront définis en collectif en fonction des besoins.*

41-3 Fusion THALES LAS France : « Ne soyez pas inquiets, rien ne va changer pour vous »

Tel était le discours de la Direction lors de l'annonce de la fusion LAS France. Justement un certain nombre de salariés sont inquiets, leur travail s'est complexifié du fait de l'augmentation des niveaux de reporting, de certains outils pas encore « cablés » pour la nouvelle société. Et maintenant problème pour les salarié(e)s en temps partiel 90% et télétravail ½ journée pour qui ce cas de figure ne sera plus possible lorsqu'ils(elles) voudront prolonger leur avenant « Télétravail » ce qui ne va pas dans le sens de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Quelle sera l'avenir suivante ?

- ***Nous vous demandons de faire tout pour que les salariés n'aient pas d'autre raison d'être inquiets et si possible que ce qui nous a été dit lors de l'annonce de la fusion ne soit pas qu'une « fake news ».***

Réponse : *Il n'y a aucune raison d'être inquiets, la nouvelle structure est en place. Des accords sont en cours de négociation au niveau du Groupe et/ou de la société LAS en fonction des sujets.*

42 – SUIVI DES ACCORDS

41-1- Nouvel accord QVT

- ***Comment va être déployé ce nouvel accord, en particulier la Commission telle que précisé dans ce nouvel accord ?***

Réponse : *Les mesures ont été présentées aux Délégués Syndicaux Centraux vendredi dernier. La commission QVT va être désignée rapidement.*

41-2- 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 effectuées 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***
- ***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***

- 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**
 - **après 14h00**
 - **après 16h00**

Réponse :

Pour le personnel LAS Elancourt (ex TOSA) en juillet et août 2018 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur juillet : 1.58
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2018 : 17.23
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52
Heures supplémentaires effectuées payées sur juillet : 213.58
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin juillet : 937.82
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h juillet : 164
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h août : 56.75
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels juillet) : 50
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels août): 20.50
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h juillet : 12.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h août : 25.25
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h juillet : 4
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h août: 9

Pour le personnel LAS Elancourt (ex MIE) en juillet août 2018 :

Nombre de sorties après 18h30 juillet (mensuels) : 2.25
Nombre de sorties après 18h30 août (mensuels) : 2
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 10
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 juillet : 1
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0

PROCHAINE REUNION : jeudi 25 octobre 2018