

# THALES



**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
18 Octobre 2018**

## QUESTIONS CFTC

### 1 - DROIT A LA DECONNEXION

Les mails envoyés par la Direction et **même par notre PDG**, voir ci-dessous, ne sont pas cohérents avec la politique prônée par elle dans le cadre de la QVT.

« **De** : Patrice CAINE [<mailto:mailing@thalesgroup.com>]

**Envoyé** : mardi 9 octobre 2018 **02:07**

**À** : xx

**Objet** : Programme de conformité anti-corruption / Anti-corruption compliance programme ».

La réponse faite par la Direction à notre question du mois dernier ne nous satisfait pas. Réponse : *Il s'agit simplement d'un mail automatique envoyé le 1er jour du mois (samedi 1 septembre 2018 06:22).*

La CFTC demande à la Direction de mettre en place une programmation informatique qui doit permettre de mettre en stand-by les mails pour diffusions et de les envoyer dans les horaires « légaux » de chaque entité « monde »...

*Réponse : Nous remontons votre demande à la Direction du Groupe.*

### 2 - PLOT DE RECHARGEMENT DES VOITURES ELECTRIQUES DU PERSONNEL

- La CFTC demande à la Direction où en sont les travaux concernant les plots de rechargement des voitures électriques.
- La CFTC demande à la Direction quelle procédure (coût, créneau horaire, ...) sera mise en place pour recharger les voitures.

**Réponse :**

- *Des bornes de recharge électriques seront installées d'ici la fin du mois d'octobre.*
- *Des sessions d'information auront lieu dans le hall H avec la société ZEWATT suite à l'installation des bornes.*

### 3 - BUREAU FLEX

La CFTC demande à la Direction quel est le taux d'occupation journalier des bureaux.

*Réponse : Il n'a pas été refait de relevés depuis la livraison du nouvel espace collaboratif.*

### 4 - COPERNIC 2

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

La CFTC demande à la Direction de faire un point d'avancement lors de la réunion des DP des actions en cours auprès de VINCI.

*Réponse : Le contrat Copernic est complètement déployé et un suivi régulier est effectué entre les Services Généraux et VINCI afin de procéder aux ajustements nécessaires.*

### 5 – INDEMNITES JOURNALIERES

Lors d'une période de maladie, Thalès met en place la subrogation.

- 1) Quels sont les critères pour bénéficier de cette subrogation ?
- 2) Pouvez-vous nous préciser la durée de celle-ci (en fonction de l'ancienneté) ?
- 3) Pouvez-vous nous expliquer quels sont les « droits maladie Thalès » ?
- 4) Le salarié est-il prévenu lorsque ses droits sont épuisés ?
- 5) Comment est-il prévenu ?
- 6) Une fois les droits acquis consommés qui prend la relève ?
- 7) A partir de quand le salarié retrouve ses droits maladie Thalès ?
- 8) Comment ses droits sont-ils re-crédités ?

#### Réponse :

##### 1) Nous appliquons l'accord :

*Deux conditions sont nécessaires à la mise en œuvre de la subrogation :*

- *il doit y avoir un maintien du salaire intégral ou partiel pendant la durée de l'arrêt de travail ou du congé,*
- *la part du salaire maintenu doit être d'un montant au moins égal à celui des indemnités journalières dues au salarié par la CPAM.*

##### 2) *La subrogation est maintenue pendant la durée de l'arrêt de travail tant qu'il y a maintien intégral ou partiel du salaire.*

##### 3) *Après 1 an de présence dans l'entreprise les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale sont complétées par l'employeur et par HUMANIS prévoyance, la durée d'absence indemnisée par l'employeur est en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (Convention collective de la métallurgie\*) HUMANIS prévoyance indemnise le salarié pendant toute la durée du versement des IJSS.*

##### 4) *Un dossier HUMANIS prévoyance est constitué avant l'épuisement des droits du salarié. Le salarié est sollicité pour compléter ce dossier avec un certains nombres de documents, il est donc prévenu de la date de fin du maintien partiel ou intégral par l'employeur.*

##### 5) *Réponse avec la question 4.*

##### 6) *HUMANIS prévoyance pendant toute la durée du versement des IJSS.*

##### 7) *La durée d'absence indemnisée par l'employeur est en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (convention collective de la métallurgie).*

##### 8) *Avec une reprise totale ou partielle du travail.*

#### **\* Extrait de la Convention Collective de la métallurgie (article 16 de la section IV)**

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- **de 1 à 5 ans** : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- **de 5 à 10 ans** : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- **de 10 ans à 15 ans** : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- **au-delà de 15 ans** : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif.

## 6 - PREVOYANCE

Quels sont les critères pour qu'Humanis compense la perte de salaire ?

**Réponse :** Les informations sont indiquées dans la [notice d'information prévoyance](#) (disponible dans l'intranet et communiquée à tous les nouveaux embauchés).

## 7 - ACCESSIBILITE (suite)...

En mai dernier nous vous avons posé la question 23 relative à l'accessibilité par la porte d'accueil ex-TOSA. Vous nous avez répondu que vous étiez en attente de la proposition de Vinci. Nous supposons que vous avez depuis obtenu cette offre.

Quand les travaux d'aménagement seront-ils être effectués ?

**Réponse :** Des devis complémentaires sont attendus dans les jours qui viennent.

## 8 - PRIME DEPLACEMENT

La mise en œuvre de la prime de mission opérationnelle en métropole à partir de juillet 2017, a été reconduite pour le second semestre 2018, pour les mêmes périmètres et aux mêmes conditions que précédemment.

Nous vous demandons de rappeler les modalités d'attribution de cette prime ?

**Réponse :** Cette prime de mission opérationnelle pour les déplacements en métropole est applicable aux équipes effectuant de manière récurrente des missions dans le cadre de réalisation des projets.

Le processus à suivre pour le remboursement est le suivant (réponse apportée dans les DP de 11/2017) :

- Pour les salariés mensuels qui remplissent des feuilles de décompte horaires lors de leur déplacement, (Emploi du temps pour déplacement) le manager doit mentionner sur celles-ci l'éligibilité du salarié à la prime pour le/les déplacements en question. La feuille de décompte horaire est envoyée à l'adresse suivante : [paie@thalesgroup.com](mailto:paie@thalesgroup.com).
- Pour les salariés I&C en forfait jours, le manager doit valider par mail le récapitulatif mensuel des déplacements communiqués par le salarié ainsi que l'éligibilité de celui-ci pour le/les déplacements en question, mail à envoyer à l'adresse suivante : [paie@thalesgroup.com](mailto:paie@thalesgroup.com).

## 9 - DIFFUSION GENERALE D'UN MAIL SUR LE THEME DU HANDICAP

Le 09 octobre dernier la diffusion générale d'un mail pour le recensement des personnes en situation de handicap a fait état d'information pour le moins « maladroite ».

Ecrire que les salariés « handicapés » peuvent bénéficier de 5 jours de congés supplémentaires a été très mal perçu par les personnes concernées.

La CGT vous demande de préciser que les personnes en situation de handicap ne bénéficient pas de congés supplémentaires mais d'absence autorisée.

**Réponse :** Nous avons remonté votre remarque au service émetteur au sein de LAS. Effectivement, la formulation exacte est celle mentionnée dans l'article 9 de la convention sociale Groupe, à savoir : les salariés handicapés bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée d'une semaine par année civile.

## **10 - SALARIES EN TELETRAVAIL**

- **Quel est le nombre de salariés en télétravail ?**

**Réponse :** *A ce jour, nous comptons 144 salariés en télétravail.*

- **Combien de salariés font 2 jours de télétravail par semaine ?**

**Réponse :** *6 salariés font 2 jours de télétravail par semaine.*

## **11 - ACCES EN PRC 060**

- **Quelles sont les personnes ayant accès en PRC 060 ?**
- **Pourquoi les élus et membres du CHSCT n'y ont pas accès**
- **Comment est assurée la sécurité des salariés isolés (horaires décalés) qui y travaillent ?**

**Réponse :**

- *Les personnes ayant accès à cette zone sont celles y travaillant, les gardiens, le personnel médical Thales, les services Généraux, HSE, RRH, VINCI.*
- *Tous les élus ont désormais accès à cette zone.*
- *Les personnes en horaires décalés sont encadrées par une personne du management. En cas de travail isolé, des DATI sont disponibles au PC sécurité. Les personnes concernées connaissent les consignes.*

## QUESTIONS SUPPer

### 12 - COPERNIC 2

Dans le contrat Copernic 2 signé entre TGS et Vinci, il est prévu des personnels spécifiques pour faire l'état régulier de la propreté des zones afin d'adapter la prestation de ménage et de réparation au plus juste (optimisé « à l'usage »).

Il a été dit dans les instances que ces personnels seraient en contact avec des salariés de LAS Elancourt pour aider à des diagnostics justes. Aujourd'hui, non seulement il n'en est rien mais en plus l'effectif du personnel de ménage opérationnel est réduit drastiquement (suppression des Intérimaires et départ forcé d'environ 6 personnes).

Les conséquences observées en octobre sont :

- le non renouvellement du papier hygiénique dans les délais (avant qu'il n'y en ait plus),
- le non renouvellement de l'essuie mains dans les temps (avant qu'il n'y en ait plus),
- l'apparition de rouleaux de papier et d'essuie mains en « spare » posés à proximité immédiate pour le dépannage d'urgence,
- la réparation des toilettes non effectuée (lunette cassée depuis plusieurs semaines),
- le pire de tout : maintenant, certains salariés, qui en plus d'aller vider leur poubelle personnelle se mettent à passer l'aspirateur (abandonné) pour avoir un espace de travail d'une propreté acceptable. Ce sont des dépenses masquées.

Ces réductions d'effectif provoquent une hausse de charge de travail significative pour le personnel de ménage restant qui ne tiendra pas bien longtemps à ce rythme.

En conséquence, nos espaces de travail vont devenir sales et l'hygiène va être dégradée à un niveau tellement bas que de nouvelles maladies pourraient apparaître ici ou là. Les salariés pensent qu'il est temps que tout cela cesse afin de pouvoir poursuivre leur travail en toute sérénité, sans avoir à se préoccuper des tâches domestiques.

- **Nous demandons où sont les « *hospitality manager* » qui ont été promis dans le contrat, leur coordonnées et les moyens de les joindre.**
- **Nous demandons ce qu'est la QVT selon la direction quand, manifestement, un minimum d'hygiène n'est pas atteint. Le profit escompté par le groupe en valait-il la chandelle ? Nous nous dirigeons encore une fois vers une économie ruineuse qui ne fait que dissimuler les coûts d'entretien en les reportant vers les salariés.**
- **Que ferez-vous quand des salariés partiront dans un groupe concurrent pour de simples raisons d'hygiène ? Avez-vous conscience de l'effet désastreux pour l'image du groupe ? Nous oui !!**

#### Réponse :

- *La société de nettoyage s'est restructurée pour répondre au nouveau contrat. Des binômes (Hospitality officers et agents de nettoyage) vont être créés en fonction des zones. Ces binômes auront des contacts privilégiés et pourront échanger sur les besoins, problèmes et/ou dysfonctionnements.*
- *Les Hospitality officers passent régulièrement dans les zones dédiées pour rencontrer les assistantes. S'il y a une urgence, il convient de faire un Way'in qui sera traité et transféré à la bonne personne (si l'hospitality officer est absent).*
- *Ce nouveau contrat est un gros changement pour nous tous (Thales, Vinci, Isor) qui demande à chacun un temps d'adaptation.*

## 13 - COPERNIC 2 (suite)

Lors du nettoyage à l'aspirateur de l'espace J2, recouvert de moquette, le personnel ISOR s'est fait « fortement réprimander » en présence du personnel LAS Elancourt car il ne respectait pas les termes du nouveau contrat demandé par Thales Groupe ! Le ménage, a priori, ne doit plus être fait qu'en réponse à une demande spécifique et « pas trop fréquente ».

- **Comment remonter les dysfonctionnements de nettoyage lorsqu'il est constaté par le personnel au lieu de s'en prendre directement au personnel de nettoyage**

Dans le même temps, nous avons appris que les moquettes n'entraient plus dans les surfaces à nettoyer.

- **Si les moquettes ne sont plus nettoyées, alors pourquoi continuer à en installer de nouvelles (qui atténuent pourtant bien les nuisances sonores) dans l'aménagement de certains locaux (cf. Buro+ récemment) ?**

### Réponse :

- *Le personnel de la société ISOR fait le ménage « à l'usage ». Si les salariés jugent nécessaire que l'aspirateur et la lingette soient passés dans les bureaux, il convient de faire une demande Way'in.. Si vous constatez des dysfonctionnements et des comportements inappropriés, vous devez faire un Way'in.*
- *Le contrat Copernic comprend le passage de l'aspirateur « à l'usage ». La périodicité n'est donc pas la même partout. Si besoin, il convient de faire une demande Way'in, l'intervention du personnel de ménage est assez rapide.*

*Pour rappel, les personnes suivantes ont la possibilité de faire un Way' in : les assistantes, tous les élus et les responsables de zone.*

## 14 - APPLICATION DE L'ACCORD QVT (suite)

Suite à la question n°20 des DP de septembre 2018, il a été mentionné que la nouvelle implantation du bâtiment P en bureaux partagés (cf. flex office) a été élaborée en associant certains salariés directement concernés par ce réaménagement.

Si dans son principe une telle démarche semble s'inscrire dans le cadre de l'accord QVT en vigueur, elle pose néanmoins la question de la représentativité de ces salariés sélectionnés pour ce projet vis-à-vis de la population à laquelle ils appartiennent :

- **Quel était leur nombre, comparé à celui de la population touchée par ce projet ?**
- **Quelles étaient les tranches d'âges représentées ?**
- **Quels étaient les métiers représentés ?**
- **Quel était la répartition homme/femme ?**

De plus, cela dépend des étapes du projet auxquelles ces salariés ont pris part :

- **réflexions préliminaires sur les grandes lignes du projet**
- **établissement d'une liste d'exigences**
- **critique (voire révision) du projet proposé par la société spécialisée qui a fait les plans**
- **quels avis sont-ils rendus sur le projet final ?**

**Enfin, quel avis a rendu le CHSCT sur le projet tel qu'il a été présenté ?**

### Réponse :

- *Pour le P1, 12 participants aux ateliers et 4 managers vus en entretien avant les ateliers. Pour le PRC, l'équipe de chantier est composée de 8 personnes et 3 managers vus en entretien avant les ateliers.*
- *Toutes les tranches d'âges étaient représentées mais nous n'avons pas demandé la date de naissance à chacun !*
- *Responsables de lot, logisticiens, techniciens d'essai, ingénieurs, PPTM, responsable d'ilot, responsable produits et monteurs.*
- *3 femmes et 17 hommes.*

- *Le cadrage a été défini par le management et présenté aux membres des ateliers et à l'équipe du chantier.*
- *Les exigences ont été exprimées lors des ateliers participatifs.*
- *Des recommandations du GT ont été émises avant la mise en place de la zone test.*
- *Avis plutôt positif globalement, certains collaborateurs étant réfractaires au flex.*
- *Le CHSCT a émis un avis positif.*

## **15 - PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL**

Sur son site Service-Public, le gouvernement fait état de mesures sur la participation de l'employeur aux frais de transport domicile-travail.

**Remboursement des frais de transport domicile-travail (secteur privé)** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>

Transports publics : les salariés du secteur privé qui prennent les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient obligatoirement du remboursement partiel de ces frais.

Transports personnels : l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hybride des salariés qui utilisent un véhicule personnel pour se rendre au travail. Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés dans les mêmes conditions.

**Réduction d'impôts pour la mise à disposition de vélos aux salariés** <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33808>

Vérifié le 24 juillet 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

De nouvelles mesures sont mises en place afin d'inciter les employeurs à développer les trajets à vélo de leurs salariés : une réduction d'impôt pour les entreprises qui mettent gratuitement à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs déplacements quotidiens et une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo.

Nous demandons quelles mesures sont prévues par Thales en général, et Thales LAS Elancourt en particulier, comme participation de l'employeur aux frais de transport domicile-travail.

**Réponse :** *Il n'est pas prévu de mesures supplémentaires à celle existant actuellement à savoir le remboursement à hauteur de 50% du Pass Navigo.*

## **16 - ENQUETE ENGAGEMENT**

Quel est le taux de participation à LAS Elancourt ?

**Réponse :** *69 % pour OME.*



## 17 – DANS LE CADRE DES NOUVEAUX AMENAGEMENTS MODULAIRES

Dans cadre des nouveaux aménagements bureautique, il avait été annoncé qu'il était temporaire pour connaître le ressenti du personnel et pour l'étendre si cela était positif.

Etant donné, l'ampleur des travaux et leurs coûts, une marche arrière semble très peu probable.

A peine les travaux du bâtiment C terminés, les mêmes transformations ont été entreprises dans le bâtiment P, sans attendre de retour d'expérience.

- **Pourquoi cette rapide mise en chantier sans un temps d'adaptation et analyse du retour d'expérience?**

Dans un souci de dialogue, le service SSC dispose d'un dispositif de questionnement du personnel. Une question concernait le nouvel aménagement

**Bureaux partagés : vous sentez-vous accompagnés ?**

32% de satisfaction

84 vote(s) récolté(s)

- **Doit-on en conclure, que les nouveaux bureaux ne sont pas appréciés de tous et qu'un retour arrière soit nécessaire ?**

**Réponse :** *Nous rappelons que c'est une démarche collaborative et participative dans le cadre d'un groupe de travail « mieux travailler ensemble ». C'est un changement d'organisation dans le travail, il faut laisser le temps aux personnes de s'adapter. Des améliorations pourront être apportées si besoin. Il n'est pas prévu de retour en arrière.*

## QUESTIONS CFDT

### 18 - VIE PRATIQUE

#### 18.1 – Voyages en avion en France

Pour certains déplacements en France, il est nécessaire de prendre l'avion, or un salarié s'est rendu compte lors d'un départ en déplacement que le billet Air France ne comportait plus la possibilité de mettre en bagage en soute, d'où quelques complications. Renseignements pris par l'assistante auprès de Carlson, c'est le résultat de « la nouvelle négo THALES/Carlson », Si on veut prendre un bagage, il faut faire une demande complémentaire assez compliquée

- **Pouvez-vous demander à Carlson de simplifier la procédure pour ce type de réservation, afin que l'info soit claire et l'option facile à prendre ?**

**Réponse :** *La réservation est dépendante des stratégies de distribution des différentes compagnies aériennes. Elle n'est pas liée à la politique voyages de Thales.*

*Les négociations avec Air France et les autres compagnies aériennes sont faites sur l'ensemble des classes disponibles dans l'avion avec des restrictions différentes :*

- Possibilités de modification avec frais ou sans
- Possibilités d'annulation avec frais ou sans
- Bagages inclus ou non

*Pour certaines compagnies, il est possible de demander un bagage en soute dans l'outil traveldoo au moment de la confirmation de la réservation, dans ce cas Carlson est informé. Un e-voucher est créé et l'entité est facturée sur le même OM que celui du billet. Si la ligne n'apparaît pas, il faut contacter Carlson.*

*Pour d'autres compagnies, cela ne peut se faire que sur leur site internet. Ceci est indiqué aux voyageurs qui doivent payer avec leur carte et se faire rembourser par note de frais.*

### 19 - ADMINISTRATIF

#### 19.1 – Mensuels, régularisation Gestor, déplacements, retraits sur paye

Les salariés mensuels n'ayant pas leur compteur GESTOR à jour pour différentes raisons alors qu'ils ont fourni leurs justificatifs se voient appliquer des retraits sur paye parfois conséquents surtout dans le cas de déplacements dans le cadre de leurs missions. Or, il n'y a pas si longtemps, des alertes étaient envoyées par TGS/Paye via les assistantes avant l'arrêté de paye, et les salariés pouvaient réagir et éviter le retrait sur paye.

- **Nous vous demandons le retour de cette pratique qui évitait aux salariés d'être pénalisé pour quelque chose qui n'était plus de leur ressort(ayant fourni les justificatifs)**

**Réponse :** *Le process des alertes n'a pas changé, il y a effectivement eu quelques retards dans le traitement des demandes e-hr contact en septembre.*

### 20 - SOCIAL

#### 20.1 – Prime de mission opérationnelle en Métropole... A géométrie variable ?

Certaines Hiérarchies n'informent pas et n'appliquent pas à leurs collaborateurs la « Prime de mission opérationnelle en métropole » alors que certains pourraient y prétendre.

- Nous demandons qu'un rappel sur ce sujet soit fait à la hiérarchie et qu'une note soit diffusée à tous le personnel expliquant les modalités d'attribution.

**Réponse :** Un rappel sera fait dans les Codirs, il n'est pas prévu de diffuser une note à tout le personnel.

Pour les modalités, cf. réponse à la question 8.

## 21 - SUIVI DES ACCORDS

### 21.1 – 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
  - 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 écartées 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 écartées 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 septembre 2018 :

*Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur septembre : 6.21*

*Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2018 : 23.44*

*Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52*

*Heures supplémentaires effectuées payées sur septembre : 86.28*

*Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin septembre : 1024.10*

*Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h septembre : 210.40*

*Nombre de sorties après 18h10 (mensuels septembre): 46*

*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h septembre : 8.25*

*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h septembre : 14.25*

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

*Nombre de sorties après 18h30 septembre (mensuels) : 2.75*

*Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 11*

*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 septembre : 0*

*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0*

---

**PROCHAINE REUNION : jeudi 29 novembre 2018**