

THALES



**QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
29 janvier 2019**

QUESTIONS CFE-CGC

1 - DYSFONCTIONNEMENT DANS E-CONGE

Nous avons eu la surprise de constater que dans le "solde futur", jours "autres", il n'était pris en compte que les 4 jours dus au titre de l'ancienneté. Les jours dus au titre de l'accord sur le temps de travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 ne sont pas mentionnés.

- **Quelle est la raison de cette omission ?**

Réponse : *L'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi prévoit que les deux jours de substitution au congé de fractionnement ou dispositifs équivalents sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe et ceci, sans aucune possibilité d'y déroger. Cette attribution généralisée a conduit à harmoniser les modalités d'acquisition de ces jours de substitution au niveau du Groupe. Les périodes d'acquisition ont donc pu évoluer par rapport aux modalités d'acquisition antérieures (soit acquisition des 2 jours au 31 mai, visible dans le compteur le 1^{er} juin).*

2 - DYSFONCTIONNEMENT DANS E-CONGE II

La même question une fois posée en individuel à TGS a reçu comme réponse que le jour dû au titre du forfait 206 jours allait être crédité de suite mais que les 2 jours de substitution aux jours pour fractionnement du congé principal ne le seraient qu'à partir du 31 mai 2019 alors même qu'ils sont, de toute façon, dus à tous les salariés.

- **Quelle est la raison de cette nouvelle pratique ?**
- **Pourquoi les salariés et les OS n'ont-ils pas été prévenus de ce changement ?**
- **Est-ce une directive émanant de la direction générale de LAS France ?**
- **Si oui, est-ce que c'est parce que la direction générale de LAS France prévoit de les supprimer au titre d'un futur accord sur le temps de travail ?**

Réponse : *L'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi prévoit que les deux jours de substitution au congé de fractionnement ou dispositifs équivalents sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe et ceci, sans aucune possibilité d'y déroger. Cette attribution généralisée a conduit à harmoniser les modalités d'acquisition de ces jours de substitution au niveau du Groupe. Les périodes d'acquisition ont donc pu évoluer par rapport aux modalités d'acquisition antérieures (soit acquisition des 2 jours au 31 mai, visible dans le compteur le 1^{er} juin).*

3 - DYSFONCTIONNEMENT DANS E-CONGE III

Les jours de repos individuels (JRJT des I/C) au titre de l'année en cours sont acquis quoi qu'il arrive et peuvent être posés dès le 2 janvier. Or, ces jours n'apparaissent pas dans e-congés avant plusieurs mois. (C'est d'ailleurs encore plus long pour les salariés à temps partiel).

- **Pourquoi ?**
- **Comment doit-on faire pour les poser ?**

Réponse : *Pour la mise à jour des compteurs RTT il faut :*

- *Faire une remise à zéro des compteurs de l'année précédente, toutes les demandes de report doivent être traitées et posées.
Que les dates de fermetures collectives de tous les établissements de LAS soient arrêtées.*
- *Si certains salariés veulent poser des JRJT dès maintenant et qu'ils n'ont plus de CP au titre de 2018, ils peuvent écrire à paie@thalesgroup.com en indiquant le motif et mettre en copie leur manager.*
- *Les JRJT 2019 seront prochainement visibles dans les compteurs.*

4 - DYSFONCTIONNEMENT DANS E-CONGE IV

Les jours de congé, légaux et "autres", au titre de l'année en cours peuvent être posés par dérogation dès le 2 janvier. Or, ces jours n'apparaissent pas dans e-congés avant plusieurs mois. (C'est d'ailleurs encore plus long pour les salariés à temps partiel).

- **Pourquoi ?**
- **Comment doit-on faire pour les poser ?**

Réponse : *Comme le précise le message ci-dessous le salarié ne peut pas reporter ses droits sur l'exercice suivant. Il doit poser tous ses congés en cours avant de poser des CP sur le solde futur. Une fois le solde des CP en cours à zéro (légaux et autres) le salarié pourra poser des congés payés sur le solde futur même si le compteur est à zéro.*



5 - E-CONGES (ENCORE)

Les demandes de congé faites dans cette application ne sont validées par TGS que plusieurs semaines après avoir été déposées voire après que les jours en question soient passés. Cet état de fait empêche les salariés de savoir si leur congé peut être pris, de connaître l'état exact de leurs droits en la matière et les oblige à tenir une comptabilité parallèle.

- **Quand la situation sera-t-elle définitivement réglée avec une application à jour en temps réel ou peu s'en faut ?**

Réponse : *Le SP (Servie Partagé) Paie valide régulièrement les absences dans e-admin, certaines demandes sont en attente de validation du manager ou en attente de justificatifs.*

Le crédit d'heures validé par le manager autorise le salarié à s'absenter.

La validation en paie est la régularisation du compteur GESTOR. L'absence doit être effective pour être validée afin d'éviter les anomalies dans GESTOR, par exemple :

- *si le salarié annule son crédit d'heures,*
- *un doublon si entre temps une autre absence est redescendue (maladie),*
- *si le jour de l'absence le compteur du salarié passe en dessous des 8 heures.*

6 - COMMUNICATION AVEC TGS/ PAIE

Les questions posées à l'adresse mail de la paie restent sans réponses pendant de nombreux jours (en moyenne 3 à 4 semaines). Même le mail automatique de prise en compte tarde à parvenir au demandeur.

- **Comment cela se fait-il ?**
- **Comment TGS entend-il résoudre ces dysfonctionnements ?**

Réponse :

Le SP Paie prend note de votre constat de certains délais de réponse ou d'acheminement des demandes, ceci pour des raisons multiples ces derniers temps :

- *Gros volume de demandes dont certaines peuvent arriver en masse inopinément sur le portail de MAEL (Accueil Salariés Paie) alors qu'elles ne concernent pas des sujets paie,*

- Certaines demandes liées à des thèmes spécifiques peuvent transiter par e-HR Admin et arriver directement auprès des gestionnaires de paie, mais nous allons communiquer à nouveau pour rappeler cette possibilité aux salariés,
- Nous avons rencontré quelques dysfonctionnements techniques. Nous travaillons pour améliorer les dispositifs et un nouveau service de téléphonie à numéro unique avec une messagerie adaptée devrait bientôt voir le jour. Une communication sera alors envoyée aux salariés.

Les équipes sont désolées de ces désagréments et font leur possible pour résorber un maximum de demandes dans un souci constant de service aux utilisateurs. La mise en place des nouveaux outils devrait améliorer la situation.

7 - ANOMALIES DE POINTAGE

Les anomalies de pointage (par exemple pour déplacement du salarié), pourtant transmises selon les consignes rappelées tout récemment par un mail de la Direction, mettent plusieurs semaines pour être prises en compte. De ce fait, les personnes en question se voient amputées d'une partie de leur salaire, les régularisations intervenant parfois plusieurs mois après ! Ceci n'est pas admissible alors qu'on vante par ailleurs la réussite d'AmbitionBoost et d'Industrie 4.0, merveilles du 3^{ème} millénaire et du tout numérique !

- **Que compte faire la Direction et TGS pour remédier au plus vite à cet état de fait déplorable ?**

Réponse : Nous mettons en place une procédure pour les salariés en déplacement pour que l'information de l'absence sur site du salarié badgeant arrive dans les meilleurs délais au SP Paie.

Suite à une question posée en séance pour savoir s'il est possible d'indiquer dans le mail envoyé au salarié la ou les dates à régulariser, le SP Paie indique qu'il n'est pas possible de faire apparaître l'information mais que le salarié a la visibilité de son compteur quand il badge et voit de suite là où il convient de régulariser.

8- COMMUNICATION AVEC TGS / PAIE II

Il est, depuis de nombreux mois, impossible de communiquer avec son gestionnaire de paie, même si on a déjà un sujet en cours. Tout est redirigé vers la plateforme sensée gérer les communications tant téléphoniques qu'électronique. Cela ne fonctionne pas. Les temps de réponse sont exagérément longs et les échanges sont totalement impersonnels.

- **La CFE-CGC demande que les salariés puissent communiquer directement avec le gestionnaire de paie qui leur est attribué afin de ramener à une valeur raisonnable les temps de réponse et aussi un peu d'humanité dans les échanges.**

Réponse : Les salariés peuvent demander, en passant par l'accueil (tel ou mail), un rendez-vous téléphonique ou physique le jour de la permanence (jeudi matin) avec leur Gestionnaire de paie.

Depuis la mise en place des rendez-vous, les créneaux horaires du jeudi après-midi sont tous occupés.

Les salariés en attente de rendez-vous sont contactés, soit par Outlook : un rendez-vous est posé en attente de validation, soit par mail avec plusieurs propositions d'horaires.

Les salariés souhaitant parler à leur Gestionnaire peuvent demander à être rappelés. Dans la mesure du possible le salarié est contacté rapidement, ou bien un rendez-vous téléphonique est pris en dehors du jour de permanence.

9 - FUSION AGIRC/ARRCO

- **La Direction pourrait-elle faire un point explicite sur la fusion AGIRC/ARRCO et ses conséquences ?**

Réponse : Un compte point unique : le point Agirc-Arrco. Les changements sur le bulletin de paie concernent l'évolution des cotisations :

- *L'ensemble du personnel : Tranche 1 = 9,40 % (soit 7.40 % à la place de 7.87 % taux d'appel 127%) dont 3,76 % à la charge du salarié et sur la tranche 2 = 21.59 % (17% taux d'appel 127%) au total dont 8.63% pour la part salariale de 1 à 8 PMSS)*
- *Les cotisations AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement des retraites complémentaires) et GMP (Garantie Minimale de Point) seront fusionnées dans une cotisation : CEG (Contribution Générale d'Equilibre) aux taux de 2.15% sur la tranche 1 et 2.70% sur la tranche 2*
- *La cotisation CET (qui était seulement pour les salariés cotisant à l'AGIRC) est étendue à l'ensemble des salariés au 1er euro dès que le salaire dépasse le PMSS*
- *Le taux d'appel (pour les cotisations retraite) est passé à 127 % (à la place de 125%)*
- *Le taux contractuel T2 passe à 17% (15,80% avant)*
- *Le taux APEC resterait inchangé : 0.06% jusqu'à 4 PMSS*
- *Modification de la répartition des salariés qui cotisaient à l'AGIRC : 60% patronale 40% salariale (contre 62.07% patronale et 37.93% salariale)*

10 - PRIME

La prime de fin d'année évoquée par le Président de la République a défrayé la chronique ces dernières semaines.

- **Quelles sont les intentions de la Direction sur ce point ?**
- **Quand la prime sera-t-elle versée aux salariés ?**

Réponse : Un mail a été envoyé par le Groupe aux salariés bénéficiaires de la prime, le versement a été effectué sur la paie de janvier 2019.

11 - BULLETIN DE SALAIRE

Beaucoup de salariés éprouvent des difficultés à lire leur bulletin de paie en raison des évolutions survenues ces derniers temps : bulletin de paie simplifié, prélèvement à la source, etc...

- **Serait-il possible de rappeler et d'expliciter les relations entre les différents libellés : Salaire Brut Fiscal, Salaire pris en compte pour la CSG/ CRDS, Salaire Net Fiscal, etc... ?**

Réponse : Le SP paie est à disposition pour répondre aux questions des salariés sur leur bulletin de paie. Nous diffuserons un bulletin paie type avec les explications dans les réponses DP le mois prochain.

12 - IDR

- **Quelles sont les règles de calcul de l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite), en particulier la façon dont les cotisations sociales sont appliquées ainsi que le prélèvement de l'impôt à la source ?**

Réponse : Depuis le prélèvement à la source, le mois du versement de l'Indemnité de Départ à la Retraite, l'intégralité du net fiscal y compris l'indemnité de retraite est soumise au taux d'imposition du salarié et l'impôt prélevé est versé au Trésor Public.

Le salarié peut toujours contacter son centre des impôts, comme il le faisait avant la retenue à la source. Le SP Paie n'est pas concerné par cette démarche mais peut, à la demande du salarié, établir une attestation avec le net imposable relatif à l'IDR.

13 - PRIME POUR LES MENSUELS

- **Dans le contexte des NAO en cours, une attribution de prime aux Mensuels est-elle prévue (prime variable collective liée aux résultats) ?**

Réponse : *Les NAO se déroulent actuellement au niveau société.*

14 - CARRIERE LONGUE

- **Pour un salarié en situation de "carrière longue" et partant à la retraite, quelles sont les conditions financières qui lui sont appliquées : celles associées à la "carrière longue" ou celles inhérentes au départ à 62 ans à taux plein (selon qu'il part à 60, 61 ou 62 ans) ?**

Réponse : *Pour un départ en carrière longue, le motif carrière longue ou retraite par anticipation doit être notifié sur la lettre de CNAV. Pour bénéficier des 3 mois supplémentaires pour carrière longue des dispositions sociales, le salarié doit quitter les effectifs avant la date légale de son départ à la retraite à taux plein.*

15 - DIVERS

QUESTIONS CFTC

16 – SIGNALÉTIQUE SITE

Au sein de la société THALES LAS Elancourt, nous constatons un accroissement des surfaces (Algeco et m² du côté de DMS) ainsi qu'un afflux de nouveaux embauchés.

Il devient difficile même pour des « anciens salariés » de localiser des salles : exemple ou se situe les salles EL ?

La CFTC demande à la direction de mettre à jour la signalétique.

Réponse : *Nous regardons le sujet.*

17 – PRIME EXCEPTIONNELLE

Suite à l'article 1er de la loi du 24 décembre 2018, Le groupe Thales a décidé d'octroyer aux salariés, en fonction de la rémunération, des primes exceptionnelles.

Chaque salarié concerné sera informé par email de la prime qui lui sera versée.

La CFTC demande à la direction de nous communiquer, par catégorie et niveau, le nombre de personne concerné sur le site d'Elancourt.

Réponse : *La prime a été définie au niveau du Groupe, il n'est pas prévu de diffuser cette information.*

18 – MALADIE

Si un salarié est absent pour maladie une journée.

La CFTC demande à la direction :

- Le salarié est-il obligé d'aller chez son médecin afin de présenter un certificat médical ?
- Comment le signale-t-il dans Gtemps ?
- Doit-il poser une journée de congé ou RTT ?

Réponse : *Toutes les absences sont à justifier soit par un arrêt maladie (même pour une journée) ou par un jour de congé payé, RTT, de repos, récupération d'heures, évènement familial,*

19 – CONGES SUPPLEMENTAIRES

A 62 ans on obtient une semaine de congés supplémentaires (pour les salariés ex MIE).

La CFTC demande à la direction :

- Comment cela se passe-t-il pour la personne qui est déjà en congé CET Fin de carrière à ce moment-là ?
- Ces jours seront-ils ajoutés à ses congés par anticipation ?

Réponse : *Article 6.2. de l'accord sur le CET :*

Si l'absence CET a été alimentée en temps, le salarié continue d'acquérir des CP (légaux et autres) + les 5 jours supplémentaires si la date anniversaire est pendant cette période.

Si l'absence CET a été alimentée en numéraire, il n'y a pas d'acquisition de CP (légaux et autres) ; la 5ème semaine des 62 ans n'est pas acquise.

20 – TEMPS PARTIEL 1

Au mois de mai nous avons 2 jours fériés un mercredi.

La CFTC demande à la direction si ces 2 journées sont récupérées pour les personnes à temps partiel le mercredi ?

Réponse : *Les jours fériés ne sont pas récupérés.*

21 – TEMPS PARTIEL 2

De nombreuses personnes en temps partiel ne comprennent pas le fonctionnement des compteurs dans ehr-together – mes absences.

En particulier le nombre de jour de congés légaux indiqués et la pose des jours de temps partiel.

La CFTC demande à la direction de préciser clairement les règles de fonctionnement des jours de congés et de pose des jours de temps partiel dans l'outil ehr-together – mes absences.

Réponse : *Le salarié à temps partiel bénéficie d'une garantie d'égalité de traitement avec le salarié à temps plein, 25 jours ouvrés légaux (soit 5 semaines de 5 jours).*

Lorsqu'un salarié à temps partiel pose des jours de congés payés légaux, il faut décompter tous les jours ouvrés inclus dans la période d'absence. Les congés payés se comptent à partir du 1er jour où le salarié aurait dû travailler jusqu'à sa reprise (et pas les seuls jours où il devait effectivement travailler), si le salarié pose 5 jours consécutifs dans l'outil y compris son jour de temps partiel l'outil prend 5 jours.

Si le salarié pose des jours isolés, l'outil garde en mémoire le nombre de jours et pour un total de 4 jours posés l'outil prend le 5ème jour pour compléter la semaine de CP.

22 – FORFAIT HORAIRE ET DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les ingénieurs et cadres en position 1 sont au forfait horaires

- **Dans ce cadre, comment vont être gérées les heures effectuées au-delà des 35heures par semaine (sur l'année) du point de vue des nouvelles dispositions sur la défiscalisation et la suppression des charges sociales?**

Réponse : Les équipes Administration Paie étudient ce sujet conformément au Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires.

23 – DELAI DE PRISE EN COMPTE ET DE RESOLUTION CONTRACTUEL DE TGS-Paie ? ...

On nous a dit que le délai de prise en compte était de 48 heures et celui de réponse de 5 jours maximum. Or en décembre 2018, une salariée qui s'inquiétait de ne pas avoir de réponse, s'est entendu dire que « le délai de 48/72h pour répondre ne démarre qu'à partir du moment où le gestionnaire de paie a reçu le mail dans sa boîte aux lettres » et non pas de l'envoi du mail dans la boîte aux lettres générique

- **Qu'en est-il exactement ? A partir de quand exactement courent ces délais ?**
- **Comment le mail arrivé dans la boîte aux lettres générique « bascule » dans la boîte aux lettres du gestionnaire de Paie, et y-a-t-il un délai maximum ?**
- **Quand il n'y a aucune réponse pendant plusieurs jours, et qu'il y a urgence (JRTT en fin d'année, arrêt maladie...etc, comment peut-on faire accélérer le processus ?**

Réponse : Les mails reçus sur l'adresse paie@thalesgroup.com sont traités par l'accueil salariés. Soit le gestionnaire de l'accueil est en mesure de répondre à la question, soit la question est transmise au gestionnaire de paie en charge du salarié.

Le SP Paie reçoit beaucoup de demandes, il met tout en œuvre pour répondre aux salariés dans les meilleurs délais.

24 – CONDITIONS D'ATTRIBUTION PARTICIPATION, INTERESSEMENT, PART VARIABLE POUR DIFFERENTS CAS DE FIGURE

Suite à des questions de salariés, pouvez-vous nous donner ces conditions dans différents cas :

- **Invalidité déclarée en cours d'année (année partiellement travaillée) ?**
- **Invalidité (année non travaillée)?**
- **Arrêt Longue Durée(ALD)**

Réponse : Nous appliquons les accords du Groupe : Accords de participation et d'intéressement.

Pour les nouveaux, il faut être entré dans la société avant le 1er octobre (embauche extérieure) pour pouvoir toucher l'intéressement et la participation l'année suivante (minimum 3 mois d'ancienneté).

Accords d'intéressement et de participation (2 paramètres pris en compte :)

	Temps de présence	Monétaire
Maladie (*)	Au prorata du temps de présence dans l'année (décompté à partir du 31ème jour d'absence)	somme calculée sur les 12 mois
Incapacité temporaire	Pas de présence = rien	Le salarié ne perçoit plus de salaire Thales mais à des indemnités HUMANIS versées via un Bulletin de salaire : il y aura un versement au prorata des sommes perçues
invalidité	Pas de présence = rien	Indemnités versées directement par la CPAM et Humanis. Il n'y a plus de Bulletin de salaire = rien

(*) Les absences autres que : accident de travail & maladies professionnelles, trajet, maternité supérieures à 30 jours sont abattues.

L'horaire des temps partiels est reconstitué sur un temps plein, les heures payées rattachées au « temps partiel thérapeutique », absences liées aux enfants handicapés sont considérées comme de la présence effective.

25 – PRIME « MACRON » ET SALARIES EN ALD

➤ **Les salariés en ALD vont-ils toucher la prime décidée par la direction du Groupe dans le cadre de l'article 1er de la loi du 24 décembre 2018 ?**

Réponse : Il faut avoir une rémunération pour percevoir la prime (bulletin de paie)

26 – COMPTEURS JOURS DE CONGES ET JOURS DE RTT (REPOS SALARIES)

Lorsqu'on regarde les compteurs « futur », on se pose quelques questions

- **Pourquoi le solde des jours de repos(JRTT) =0 alors qu'on peut les prendre dès le 1^{er} janvier, ce qui est impossible techniquement avec un solde = 0 ?**
- **Nous vous demandons de renseigner ces compteurs le plus vite possible, nous sommes déjà fin janvier.**
- **Pourquoi le solde du compteur « Congés autres » du Solde Futur est-il partiel alors que ces congés ne sont pas proratisables(ce qui a été expliqué aux collègues partant en retraite) ?**
- **Quand ce compteur comportera-t-il la totalité des Congés autres ?**

Réponse :

- Faire une remise à zéro des compteurs de l'année précédente, toutes les demandes de report doivent être traitées et posées.
Que les dates de fermetures collectives de tous les établissements de LAS soient arrêtées.
- Si certains salariés veulent poser des JRTT dès maintenant et qu'ils n'ont plus de CP au titre de 2018, ils peuvent écrire à paie @thalesgroup.com en indiquant le motif et mettre en copie leur manager.
- Les JRTT 2019 seront prochainement visibles dans les compteurs.
- Le compteur « congés autres » est alimenté par les congés d'ancienneté et les jours de fractionnement.
- Les jours d'ancienneté sont dans les compteurs futurs dès le 1er jour de l'année d'acquisition des congés.

Les jours de fractionnement sont acquis le dernier jour de l'année d'acquisition des congés (donc ne sont plus dans les compteurs futurs)

Le compteur « congés autres » sera complet le 1er juin de l'année de prise des congés.

27 – COMPTEURS JOURS « TEMPS CHOISI » MEME PUNITION, MEME MOTIF QUE QUESTION PRECEDENTE ?

Un salarié en Temps choisi (90%) nous a remonté le fait qu'il doit tous les ans réclamer pour voir apparaître dans le compteur adéquat ses jours « temps choisi », alors qu'il doit les planifier rapidement. Cette année encore malgré une réclamation effectuée par mail le 16 janvier, toujours rien à la date du 22 janvier. (double-cliquer sur l'icône pour l'ouvrir)



TR e-HR Contact
Prise en compte de la

- Pourquoi est-ce si laborieux alors que c'est lié à son contrat de travail et donc sans surprise ?
- Nous vous demandons de faire en sorte que ces jours soient activables dès le début de janvier sans que les salariés concernés aient à faire une action de réclamation.

Réponse : Il faut que les compteurs soient alimentés puis il faut saisir les informations à la main pour alimenter les compteurs temps choisi (disponible courant février).

28 – DELAIS TRAITEMENT ARRET MALADIE

Nous avons déjà alertés sur des délais très longs, en voilà encore un exemple :

- Salariée arrêtée les 3 & 4 janvier 2019
- Envoi de l'arrêt de travail par mail le 4/01 et par courrier postal le samedi 5/01 en courrier suivi (double-cliquer sur l'icône pour l'ouvrir)



Arrêt de travail
Françoise CROQUET

- Distribution du courrier postal le lundi 7/01 à TGS

Envoi n° 2U00033251660 - Option suivi - Automate

Date : 07/01/2019

Date	Statut	Localisation
07/01/2019	Distribué	VELIZY CAUDRON PDC1
07/01/2019	En cours de traitement	VELIZY CAUDRON PDC1
05/01/2019	Pris en charge	LES ULIS BP

- 1^{er} Mail de retour du service Paie le jeudi 17/01 (double-cliquer sur l'icône pour l'ouvrir)



e-HR Contact votre
demande N2147638.1

- Avis d'absence lié à cet arrêt de travail reçu le 18/01 !!! (double-cliquer sur l'icône pour l'ouvrir)



e-HR Admin Nouvelle
notification d'absence

Si on avait eu le cas d'un salarié mensuel arrêté une semaine plus tard, le traitement arrivait après l'arrêté de paye, et il se retrouvait avec une absence de 2 jours dans GESTOR !!

- **Comment peut-on arriver à un délai de 15 jours pour traiter un arrêt maladie, qui par définition doit être traité rapidement ?**
- **Nous vous demandons de faire en sorte que ce délai revienne à quelque chose de raisonnable !**

Réponse :

- *Dans la mesure du possible les arrêts maladie sont traités à leur réception. Pour éviter les délais de traitement un scan ou une photographie de l'arrêt peut être envoyé à l'adresse paie@thalesgroup.com*
- *Le transfert des absences non justifiées de Gestor à la paie est fait avec un mois de décalage. Il n'y a aucune incidence en paie si l'arrêt a été traité après l'arrêté de paie (exemple : sur la paie de janvier, ce sont les pointages de décembre qui sont traités).*

29 – COMPTEURS JOURS DE RTT (REPOS SALARIES), COMMENT CA MARCHE ?

Une salariée ne comprenant pas pourquoi son solde de jours Repos Salarié était passé de 1 à 3, a sur nos conseils consulté le verso de ses fiches de paie et a constaté qu'on lui avait précédemment compté 2 jours pour un samedi et un dimanche alors qu'elle avait posé le vendredi et le lundi en Repos salarié

- **Y-a-t-il une méthode pour poser ses jours de Repos salarié dans ce type de cas (week-end ou jour de temps partiel entre 2 jours, etc.)?**
- **Une erreur est toujours possible mais pourquoi la salariée n'a pas été avertie par le service Paie lorsqu'on lui a réattribuée ces 2 jours dans son compteur ? Elle aurait pu ne pas vérifier son compteur et perdre de ce fait ses jours de RTT.**
- **Nous vous demandons que désormais les salariés soient informés lorsqu'il y a une modification de leurs compteurs du à une régularisation du Service Paie .**

Ci-dessous le mail avec les explications de la salariée (double-cliquer sur l'icône pour l'ouvrir)

Réponse : *Même si une absence est posée sur un week-end ou un jour férié, aucune absence n'est décomptée des compteurs RTT ou CP. Il faut que le salarié concerné se rapproche du gestionnaire paie pour avoir l'explication des mouvements sur ses compteurs.*

30 – CET FIN DE CARRIERE, ABONDEMENT ET MALUS

- **Nous vous demandons de préciser les conditions liées à la date de départ en retraite par rapport à la date « officielle » de la CNAV (obtention du taux plein) pour bénéficier de l'abondement lié au « CET fin de carrière »?**
- **Y-a-t-il un délai possible (finir le mois, le trimestre...) ?**

Réponse : *Pour bénéficier de l'abondement lié au CET fin de carrière, le salarié doit liquider sa retraite au plus tôt à taux plein, c'est-à-dire à la date renseignée sur le courrier de la CNAV (liquidation au plus tard le 31 du mois).*

31 – VIE PRATIQUE

31-1 Disparition salle de réunion

Dans les premiers mois de 2018, une nouvelle salle de réunion a été mise à disposition des salariés de LAS Fr Elancourt au bâtiment L3 : la L3-01- 034 (voir copie d'écran réalisée le **23/01/2019** ci-dessous)

GUY-L2_02-014-14P	FR-ELANCOURT-GUY...	3 96 82 57	14
GUY-L2_02-DSI-6P-DEDIEE	FR-ELANCOURT-GUY...	3 96 82 64	6
GUY-L3_01-034-12P	FR-ELANCOURT-GUY...		12

Or, pendant la première quinzaine de janvier 2019, des salariés cherchant une salle en urgence, ont trouvé cette « salle » en plein travaux. Il semble que cette salle de réunion LAS Fr soit devenu l' « Espace détente » de DMS Fr (cf. Info@Elancourt #104 du 22/01/2019)



[DMS] Venez découvrir votre nouvel espace détente !

Le nouvel espace détente situé au bâtiment L3 au 1er étage est dorénavant prêt à vous accueillir ! Une initiative portée par les équipes Réveille ta Boite et la Direction Etablissement de DMS. **Espace ouvert à tous.**

Aucune information sur la disparition de cette salle n'a été effectuée auprès des salariés de LAS France , et elle est toujours disponible dans la liste des salles Du centre Guynemer ; voir essai du 24/01/2019 :

▲ **Date: Aujourd'hui**

GUY-L3_01-034-12P **Accepté : ESSAI**
Votre demande a été acceptée.

- **Qu'en est-il exactement de cette salle?**
- **Qui a décidé de cette réaffectation de cette salle**
- **Pourquoi les salariés de LAS Fr n'ont-ils pas été informés, alors que des réunions sont encore planifiées dans cette salle, et que l'on peut encore en planifier ?!**
- **Y-a-t-il une autre salle de même capacité non dédiée qui la remplace ?**
- **Nous demandons qu'une information claire soit faite aux salariés(un certain nombre organisant leurs réunions eux-même) sur ce sujet, et que la salle »fantôme « soit retiré d'outlook**

Réponse :

- **La salle L3-01-034 est en travaux pour l'installation d'une salle de sieste pour LAS et DMS.**
- **Elle n'est plus réservable dans outlook.**

31-2 nouveaux modes de déplacement : il n'y a pas que le vélo ...

La trottinette électrique arrive ! Des collègues nous ont fait part de leur volonté de venir en trottinette électrique au travail, mais problème...Bien qu'elles soient « pliantes », au vu du peu de rangement dont nous disposons, pas moyen de les apporter jusqu'au bureau, et les emplacements vélos ne sont pas compatibles. Donc ils ne voient pas où et comment les « garer » de manière sécurisée

- **Nous vous demandons d'étudier et de faire réaliser quelques emplacements dédiés verrouillables pour trottinettes électriques**

Réponse : Nous allons regarder en colocation s'il est possible d'avoir un espace dédié.

31-3 L'hiver est là, ce qui n'est pas étonnant, mais ... quid des piétons sur le parking ?

Nous avons eu de nombreuses remontées de nos collègues au sujet de l'état des parkings le jeudi 24 janvier au matin alors que la neige avait cessé de tomber depuis le mercredi après-midi. A part quelques allées principales, le sol était très glissant pour les piétons, à cause des restes de neige fondue et regelée qui n'étaient pas traités Et bien obligé d'aller à pied de sa voiture à l'entrée des bâtiments . Nous savons que ce n'est pas simple et ne demandons pas non plus le déversement de kilos de produits plus ou moins toxiques, mais plutôt un passage type « chasse-neige » avant qu' il ne regèle

- **Pourquoi n'y avait-il pas de chemin piétonnier dégagé dans les allées du parking à part les 2 ou 3 principales où le passage des voitures avait fait le boulot ?**
- **Nous vous demandons de faire en sorte que lors du prochain épisode neigeux, les salariés ne se retrouvent pas devant un tel cas de figure.**

Réponse : *Le plan grand froid a été appliqué. Une réunion a eu lieu le 28 janvier en présence de Vinci pour améliorer la situation contractuelle et redéfinir les priorités.*

32 - SUIVI DES ACCORDS

32-1 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 « ex TOSA » en décembre 2018 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur décembre : 0

Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2018 : 18.33

Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52

Heures supplémentaires effectuées payées sur décembre : 142.52

Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin décembre : 1 654.12

Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h décembre : 179

Nombre de sorties après 18h10 (mensuels décembre) : 39.50

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h décembre : 5.75

Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h décembre : 15

Pour le personnel LAS « ex MIE » décembre 2018 :

Nombre de sorties après 18h30 décembre (mensuels) : 3.25

Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 14

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

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

SUPPer

33 – GENERALISTES RH

Sur e-HR Together, notamment sous Mes entretiens en cours, « Objectifs 2019 » dans **Votre entretien annuel d'activités 2019** apparaissent désormais les noms de tous les Généralistes RH actuellement au nombre de 4.

- Nous demandons ce que signifie ce changement d'appellation et d'affichage.
- Nous demandons à qui faut-il s'adresser. Libre choix du salarié ?

Réponse : C'était une anomalie, tout est rentré dans l'ordre.

34 – PRELEVEMENT A LA SOURCE

Le prélèvement des impôts à la source a été initié sur le dernier mois de l'année 2018. Contrairement à ce qu'a indiqué l'administration fiscale, l'année 2018 n'est pas totalement blanche mais plutôt gris clair pour les employés de THALES qui sont ainsi pénalisés.

SUPPer demande :

- Si cette somme prélevée est bien intégralement versée au Trésor Public ?
- Etant donné que ce prélèvement constitue en quelle que sorte une avance, sera-t-elle restituée aux salariés quand ils quitteront l'entreprise ?
- De réexpliquer le principe appliqué car de nombreux salariés posent encore beaucoup de questions sur ce sujet.

Réponse :

- *Le montant prélevé sur le bulletin de paie avec la rubrique : PAS IMPOT/REVENU TAUX PERSONNALISE est intégralement reversé au Trésor Public.*
- *La somme prélevée sur le bulletin de paie est le montant de l'impôt calculé sur le revenu net imposable du salarié. Cet impôt est versé au Trésor Public. Tous les salariés y compris les salariés qui ne sont plus inscrits dans les effectifs, devront continuer à déposer une déclaration de revenus au centre des impôts qui calculera l'impôt et fera éventuellement un remboursement si le revenu annuel du salarié est inférieur aux montants prélevés sur les bulletins de paie. L'année fiscale chez Thales commence en décembre.*
- *Le taux personnalisé appliqué sur le bulletin de paie est transmis au SP paie par le centre des impôts. En cas de litige, de modification de situation de famille ou autres événements qui peuvent modifier ce taux, les salariés doivent se rapprocher de leur centre des impôts. En cas de modification du taux, un nouveau taux sera adressé au SP Paie par le centre des impôts.*

35 – PRIME « POUVOIR D'ACHAT »

Cette prime obtenue en fin d'année 2018 par les mouvements populaires, mais à laquelle est généralement associé le nom de l'actuel président de la République, va être bientôt déclinée unilatéralement par Thales. De nombreux salariés ont tenté d'obtenir des informations précises sur le versement d'une telle prime dans le Groupe.

- Nous vous demandons quelle est la modalité de calcul de la rémunération annuelle permettant de définir la prime octroyée au salarié (le salaire net ou brut sur 12 mois, les deux demi-allocations annuelles (« treizième mois ») ou le BSO, la prime d'ancienneté, ...)?
- L'intéressement et la participation entrent-ils dans le calcul ?
- La grille des rémunérations annuelles avec la prime associée
- A quelle date, le salarié sera-t-il informé de la prime qu'il recevra ?

- Quand la prime sera-t-elle versée,
- En cas de contestation, quelles sont les possibilités de recours, auprès de qui et jusqu'à quelle date ?

Réponse : *Modalités de calcul :*

- *Pour les salariés mensuels : Salaire de base + 13ème mois (hors prime d'ancienneté).*
- *Pour les salariés I&C : salaire de base mensuel x 12 + taux cible de la rémunération variable.*
- *La prime est exonérée de la totalité des cotisations, contributions, impôts et taxes de toute nature.*
- *Un mail a été envoyé par le groupe aux salariés bénéficiaires indiquant de montant de la prime versée avec la paie du mois de janvier 2019.*

Les salariés souhaitant des informations complémentaires sur le calcul de la prime peuvent appeler l'accueil salariés.

36 – HOSPITALIATION DE PARENTS AGES

Contre toute attente, après avoir sollicité le service Paie suite à l'hospitalisation d'un parent âgé, un salarié s'est vu confirmer qu'il pouvait bénéficier d'un congé de deux jours annuels.

- Nous demandons que les dispositions de l'accord applicable à ces situations soient rappelées aux salariés (accord Groupe et accord local).
- Nous vous demandons de rappeler les conditions à respecter pour pouvoir bénéficier de ces avantages comme par exemple :
 - Qu'en est-il pour les groupes fermés, tels que ex-MIE
 - S'agit-il d'un statut Thales ?
 - Faut-il avoir un certain nombre d'années d'ancienneté pour qu'un salarié puisse utiliser ces dispositions ?
 - Les parents doivent-ils avoir un certain âge ?
 - Liste de questions non exhaustive.

Réponse : *Conformément aux dispositions sociales Groupe, il est possible d'avoir un congé d'accompagnement d'un parent âgé :*

■ Congés d'accompagnement d'un parent âgé du salarié

Tout salarié ayant des parents âgés d'au moins 70 ans dont l'état physique ou médical justifie des démarches administratives bénéficiera de 2 jours ouvrés.

L'absence est posée dans ehr-together en « Absence pour évènements familiaux » et précisée dans le commentaire « accompagnement d'un parent ».

Fournir le justificatif de l'âge du parent (sauf si la date de naissance est dans l'avis d'hospitalisation ou de rendez-vous de soins).

Fournir le justificatif de déplacement nécessitant l'accompagnement (courrier rendez-vous, bulletin d'hospitalisation, justificatif administratif de présence ...).

37– PREPARATION DEPART RETRAITE

Certains salariés Thales ont eu des arrêts maladie prolongés au cours de leur carrière. En particulier, des salariés ayant quitté la société fin 2018 n'ont pas été informés à temps, semble-t-il, qu'il fallait également fournir l'état de leur situation à propos de l'ensemble des indemnités journalières touchées au long de la carrière afin de fournir un dossier complet pour le calcul des montants de pensions.

Or, le site d'AMELI ne donne accès en ligne qu'aux 8 dernières années.

De plus, comme il s'agit d'une durée de travail minimum de 40 ans, il faut pouvoir retourner en 1978 par exemple et là, semble-t-il, ça se complique.

- Nous vous demandons de confirmer ces informations pour, le cas échéant, faire en sorte que les salariés soient informés le plus tôt possible des démarches complètes à effectuer pour que leur dossier retraite soit finalisé avant d'avoir quitté la société, svp ?

Réponse : Le SP paie répond aux questions des salariés en absence maladie. Le Service Social conseille et accompagne les salariés pour les démarches administratives.

38- FORMATION

Nous venons de recevoir un mail nous indiquant quelles étaient les formations « acceptées, refusées et reportées ». Pour ce faire, il faut consulter une page mail. Or, il apparaît que le portail a changé, demandant de nouveaux mots de passe.

Une information par le service Communication aurait été, une fois encore, la bienvenue.

- Nous demandons de recevoir au plus tôt les modalités pour accéder à notre page de formation, et connaître l'état de nos demandes de formation.

Réponse : Une communication a été adressée aux salariés le 14 janvier 2019 informant de l'ouverture du Portail Formation et le retour des EDP 2019.

Malheureusement, alors que les salariés étaient invités à se connecter, un incident technique a eu lieu et le système leur a demandé d'entrer un login et mot de passe sans raison avec un visuel qui n'est pas le visuel habituel.

Cet incident de production a été résolu très rapidement par le SIRH et depuis tout est rentré dans l'ordre. Les salariés et managers ont accès à la page d'accueil comme avant.

39- ABONDEMENT PERCO THALES

Il y a encore de nombreux salariés à partir en retraite, notamment cette année.

- Ces derniers, entre autres, demandent à être informés au plus vite de la revalorisation des primes d'ancienneté et des plafonds annuels de façon à gérer au mieux leur PERCO.

Réponse : Les salariés concernés seront informés dans les meilleurs délais pour le versement sur le PERCO et bénéficier de l'abondement spécifique.

Vous pouvez consulter les informations mises en ligne dans [l'intranet RH](#)

Abondement PERCO – montants 2019

Ancienneté dans le Groupe	Taux de l'abondement par rapport au versement	Plafond annuel d'abondement brut	Somme à verser pour atteindre le plafond annuel
3 mois à 5 ans	50%	287 €	574 €
5 à 10 ans	50%	344 €	688 €
10 à 15 ans	50%	516 €	1 032 €
15 à 20 ans	50%	630 €	1 260 €
20 à 25 ans	50%	746 €	1 492 €
25 à 30 ans	50%	860 €	1 720 €
30 à 35 ans	50%	975 €	1 950 €
35 à 40 ans	100%	1 262 €	1 262 €
plus de 40 ans	150%	1 720 €	1 147 €
Départ retraite*	150%	2 694 €	1 796 €

* **Départ prochain en retraite :** les salariés ayant annoncé leur départ en retraite auprès de leur Responsable RH bénéficient d'un taux d'abondement et d'un plafond annuel spécifiques pendant les deux exercices précédant leur départ. Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre Direction des Ressources Humaines.

40– DOCUMENTS INACCESSIBLES SUR LA PAGE « ACCORDS ET REGLEMENTS »

Les documents suivants ne sont plus accessibles sur la page « Accords et règlements » de l'intranet Thales de LAS-OME-Elancourt
(<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/rh-extosa/accords-et-reglements>)

- Accord Groupe sur l'évolution de la croissance et de l'emploi
 - Accord sur les horaires décalés
 - Avenant n°4 Egalité Femme – Homme
 - Accord Télétravail LAS - Avril 2018
 - Accord Dispositions sociales avenant n°1
 - Accord Dispositions sociales avenant n°2
 - Accord Dispositions sociales avenant n°3
 - Accord Dispositions sociales avenant n°4
 - Accord Dispositions sociales avenant n°6
 - Accord Dispositions sociales avenant n°8
 - Accord Dispositions sociales avenant n°9
 - Accord Dispositions sociales avenant n°12
 - Accord Qualité de Vie au Travail Groupe 2014
 - Accord Groupe Intéressement
 - Avenant n°1 à l'accord portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du Groupe Thales (PERCO) constitué par l'avenant n°1 à l'accord sur les dispositions sociales
 - Accord de mise en œuvre de l'accord groupe sur l'emploi des seniors Thales Optronique
 - Prime d'inconfort
 - Prime d'inconfort partielle
- Nous demandons leur rétablissement pour permettre à tous les salariés d'accéder ces informations.

Réponse : Suite à une mise à jour en fin d'année, certains liens ne fonctionnaient plus. Il fallait également rafraîchir les pages de l'intranet.

Vous pouvez consulter les documents mis en ligne en cliquant sur le lien :

<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/rh-extosa/home>

41– RESTITUTION DE L'ENQUETE THALES

L'enquête « d'Engagement » diligentée par le groupe, organisée et traitée par un cabinet de conseil extérieur ont remonté un certain nombre de problèmes.

La restitution de l'enquête a été restituée aux salariés. Un certain nombre d'actions été prévus après l'enquête pour améliorer les dysfonctionnements avérés ou ressentis. Aujourd'hui, la date butoir de celles-ci a été plusieurs fois repoussée.

- Quelles sont les actions prévues de réflexion et les dates de mise en application,

Pour info, les résultats font ressortir en tête des problèmes, remontés par les salariés, une coordination très insuffisante des différentes directions de LAS dénoncé plusieurs fois par les élus.

Réponse : Suite à l'enquête d'engagement, des actions ont déjà été mises en place sur OME :

- Attribution dès maintenant de PC mobility et smartphone en fonction des besoins métiers du collaborateur avec validation du manager.
- Installation en 2019 de 4 salles supplémentaires de visio conférence sur le site d'Elancourt.
- Conférences et formations aux pratiques des processus fondamentaux, digitalisation progressive (e-learning, vidéos, tutoriels..)

De plus, des réunions d'expression vont se dérouler au cours du 1^{er} trimestre au sein des équipes et seront également l'occasion de réfléchir à des actions pouvant améliorer le travail au quotidien.

42- INCIDENT SUR NGT

Depuis le 11/01/2019, un salarié ne peut pas corriger le relevé d'horaire (NGT-Maitriser son temps de travail).

- Quel en est la cause ?

Réponse : *Effectivement il y a eu un problème en début d'année. Depuis la fin de semaine dernière, tout est rétabli.*

43- DIVERS

44 – DEPLACEMENTS, APPLICATION DE LA CONVENTION DE 1989

Dans le cadre d'une mission inférieure à 30 jours sans retour au domicile le soir comprenant des heures supplémentaires (au-delà de 38,5h / semaine), l'accord 89 prévoit un repos compensateur légal de 20% du temps de travail accompli au-delà des 42h et passe à 50% au-delà du contingent de 94h (paragraphe 8). A cela s'ajoute les temps de voyage (paragraphe 12) et les temps de trajet (paragraphe 13), potentiellement majorés de 50% si transport de personnel Thales ou de charges lourdes et encombrantes. Les informations affichées sur la fiche de paye mélangent différentes missions et ne sont pas claires.

- *Comment est-il possible de vérifier la feuille d'emploi du temps déclarant ces heures à ce qui est inscrit sur la feuille de paie ?*

Réponse : *A compter du traitement des missions sur la paie de janvier, une copie du décompte de temps de mission sera envoyée au salarié par mail avec le détail des sommes versées sur le bulletin de paie.*

45 – DEPLACEMENTS (2)

- *Le repos compensateur légal (paragraphe 8) pour les I/C n'est pas pris en compte malgré la remise de feuilles d'heures, pourquoi ?*
- *Pourquoi y a-t-il régulièrement un écart entre les jours de récupération attribués et les règles d'attribution prévue par l'accord 89 toujours en vigueur, repris en page 2 du document chorus 83310952-HRM-TOS-FR-001 ?*
- *Pourquoi l'attribution de la majoration climatique semble être à dates fixes et non représentative de la situation réelle ? Pourquoi est-elle appliquée à certaines périodes dans les pays étranger et jamais pour des déplacements en France ?*
- *Pour les I/C, l'accord 89 prévoit qu'une prime spécifique chantier et/ou atteinte des objectifs (paragraphe 7) allant de 5 à 15% peut être demandée. Sous quelle forme celle-ci peut être demandée ?*

Réponse : *Un document « Déplacements des salariés » est signé par le salarié, le manager et la RH avant tout départ en déplacement France et étranger. Ce document énumère les éventuelles compensations en fonction des conditions de travail lors du déplacement (majoration pays, prime d'éloignement, pénibilité, environnement de travail...) De ce fait, chacun connaît les conditions exactes de son déplacement. Un accord sur les déplacements sera négocié au niveau du Groupe au cours de l'année.*

46 – DEPLACEMENTS (3)

Le paragraphe 11 de l'accord 89 pour des missions inférieures à 30 jours sans retour au domicile le soir prévoit des congés de détente à hauteur de ½ journée pour des missions d'une durée supérieure ou égale à 15 jours.

- *De nombreuses missions (France et étranger) excèdent ces 15 jours et ces congés de détente n'apparaissent jamais dans les compteurs, pourquoi ?*

Réponse : *Il est nécessaire de nous remonter les cas individuels pour traiter votre demande.*

47 – DEPLACEMENTS (4)

Le paragraphe 11 de l'accord 89 pour des missions inférieures à 30 jours sans retour au domicile le soir prévoit :

- 1- Que le voyage en train se fasse en 1^{ère} classe
- 2- Que le voyage en avion se fasse en classe économique et en classe affaire si :
 - a- La durée de vol est supérieure à 4h
 - b- Les contraintes liées à la mission l'imposent
 - c- La fréquence des déplacements des salariés est élevée

- Pourquoi ces règles ne sont pas appliquées au profit de règles différentes établies dans Chorus, document 83310036-HRM-TOS-FR-008 ?
- Pourquoi la prise en compte de déplacements fréquents n'est pas non plus appliquée ?

Réponse : Nous appliquons la politique voyage mise en place au sein du groupe Thales.

48 – CONVENTION 89 (5)

Dans l'annexe 1 de l'accord 89, paragraphe 4, il est mentionné une prime de pénibilité de 10% pour travail à bord de constructions navales à quai ou en cale.

- Pourquoi cette prime n'est-elle pas appliquée ?

Réponse : Cette prime est appliquée si le motif est bien indiqué dans le décompte de la mission.

49 – CONGE AUTRE

Plusieurs salariés ayant constaté une diminution de 2 jours dans leur compteur « congé autre », ont demandé la raison au service paie qui leur a fait la réponse suivante :

« Il y a eu des modifications au niveau des compteurs de congés payés pour tous les salariés du groupe. Je vous invite à prendre contact avec le service juridique de LAS pour avoir plus d'information. »

Aucun DSC LAS n'a été informé d'une quelconque modification.

Nous vous demandons pourquoi pour certains salariés ces 2 jours de congés autres ont été supprimés?

Réponse : L'accord sur l'évolution de la croissance et l'emploi prévoit que les deux jours de substitution au congé de fractionnement ou dispositifs équivalents sont attribués sans distinction à tous les salariés du Groupe et ceci, sans aucune possibilité d'y déroger. Cette attribution généralisée a conduit à harmoniser les modalités d'acquisition de ces jours de substitution au niveau du Groupe. Les périodes d'acquisition ont donc pu évoluer par rapport aux modalités d'acquisition antérieures (soit acquisition des 2 jours au 31 mai, visible dans le compteur le 1^{er} juin).

50 – RUBRIQUE GARANTIE MINIMAL DE POINTS

Sur nos fiches de paie une rubrique « Garantie minimal de points » apparaît depuis le 01 janvier 2018 de façon systématique ce qui n'était pas le cas auparavant.

- A quoi correspond cette rubrique ?

Réponse : La Garantie Minimale de Points permettait à un cadre (article 36) dont le salaire est inférieur au salaire annuel charnière de 43 977 euros d'obtenir 120 points par an.