

# THALES

**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
28 février 2019**

## QUESTIONS CGT

### 1 - RUBRIQUE GARANTIE MINIMAL DE POINTS

Suite à votre réponse du mois dernier, pouvez-vous nous confirmer que la garantie minimal de point ne s'applique qu'au personnel cadre ou bien également aux autres statuts ?

**Réponse :** *La Garantie Minimale de Points n'existe plus, elle est remplacée par une cotisation CGE (Contribution Générale d'Equilibre) qui s'applique à tous les salariés.*

### 2 - ERP ET L'ANNONCE DU PREMIER TRANSFERT

L'ERP arrive et on nous annonce déjà le transfert d'une partie du personnel du service comptabilité d'Elancourt vers Rungis.

Lors de la création de TGS les salariés avaient la possibilité de rester sur leur site tout en faisant partie de la nouvelle structure, malgré l'absence d'un outil commun.

La mise en place de l'ERP dans toutes les entités LAS, devrait permettre aux salariés de rester sur leur site d'origine en étant rattaché à leur nouveau service et d'effectuer sans altération leur activité.

- *La CGT demande que les salariés concernés restent sur leur site d'origine pour effectuer leurs activités.*

**Réponse :** *Le projet d'évolution de l'organisation des activités comptabilité/ fiscalité et trésorerie de la Direction Financière de LAS a été présenté dans les instances, il n'y a pas d'autre projet en cours.*

### 3 - ORGANISATION D'UN DEPART EN RETRAITE

Nos séniors sont souvent démunis au moment de préparer leur départ en retraite. Par manque d'information relatives aux démarches et échéances ils peuvent perdre des droits.

- *La CGT vous demande de mettre à disposition des salariés un guide permettant d'anticiper sereinement les différentes démarches à accomplir avant leur départ en retraite.*

**Réponse :** *L'assistante sociale et le service paie sont à la disposition des salariés pour répondre aux questions concernant la préparation des dossiers de départ en retraite.*

*Des informations sont disponibles dans l'intranet « [Préparer son départ en retraite](#) » pour aider les salariés dans leurs démarches.*

### 4 - SAP

Actuellement les salariés ne savent toujours pas dans quelle mesure ils vont être impactés par l'arrivée de l'outil SAP. Nous ne savons toujours pas qui va faire quoi.

En cette période de fixation des objectifs il est essentiel de définir comment va évoluer notre charge de travail.

- *La CGT vous demande de définir rapidement dans quelle mesure chaque salarié sera impacté dans son travail ?*
- *Les fiches de poste vont-elles évoluer suite à la mise en place de l'ERP ?*
- *L'évolution de la charge de travail a-t-elle été prise en compte ?*

- Par quel moyen ?
- Allez-vous créer de nouveaux métiers ?
- Est-il prévu d'autre transfert d'activité ?

**Réponse :**

- Depuis plusieurs mois, l'équipe projet travaille avec les métiers sur ce qui « change/ne change pas ». Ces éléments ont déjà été présentés aux instances ainsi qu'au management. L'équipe projet continue ce travail avec les métiers en définissant un RACI (le qui fait quoi). Ces éléments seront communiqués aux collaborateurs à l'occasion de réunions dites de sensibilisation prévues de fin mars à fin mai.
- L'équipe projet n'a pas identifié, à ce jour, de poste donnant lieu à une évolution de fiche de poste.
- Il n'est pas identifié d'augmentation de charge de travail en régime « établi », cependant au démarrage cela peut générer une certaine charge d'adaptation. Dans ce cas, elle sera accompagnée de renfort sur les sites en accord avec les secteurs.
- Il n'y a pas de nouveau métier : l'Administration Des Ventes Logistique (ADV L) est un nouveau rôle apporté par l'ERP France ; toutefois les activités composant ce rôle étaient déjà réalisées par ailleurs, il ne s'agit pas d'un nouveau métier mais bien d'outiller des activités qui étaient d'ores et déjà mises en œuvre.

## **5 - FORMATION SAP**

Les retours des salariés qui suivent des formations SAP sont préoccupants. Les formations ne semblent pas adapter à leurs métiers. Ils ont l'impression de faire du surplace. La similitude avec le lancement de PALMA nous interpelle.

- Pouvez-vous communiquer dès maintenant quel plan de formation allons-nous suivre ?
- Les formations seront-elles adaptées à nos différents métiers ?

**Réponse :** Le plan de formation est en cours de finalisation avec les métiers eux-mêmes. L'équipe projet sera en mesure de le publier prochainement. Chaque formation a une introduction « comment on travaillera demain pour le métier ». Elle inclura une cartographie du « qui fait quoi ». L'objectif est d'inscrire l'utilisateur dans son contexte métier avec la description du flux dans lequel l'activité en question s'inscrit.

## QUESTIONS CFTC

### 6 - BULLETIN DE PAIE

Sur le bulletin de paie, à quoi correspond la ligne C.E.T avec le taux de 0.14

**Réponse :** *La Contribution Exceptionnelle et Temporaire (CET à 0.35%) sur l'ensemble du salaire des cotisants à l'AGIRC devient la **Contribution d'Equilibre Technique** (CET au taux de 0.14%) et est étendue à l'ensemble des salariés mais n'est prélevée que si le salaire est supérieur au PMSS (3377 € mensuel en 2019).*

### 7 - BULLETIN DE PAIE

Sur le bulletin de paie, on ne voit plus apparaître la cotisation pour l'invalidité.

- Cotisons nous toujours ?
- Si nous ne cotisons plus, quand est- il des points cotisés les années précédentes

**Réponse :** *Sur le bulletin de paie, la rubrique invalidité est fusionnée avec les cotisations incapacité et décès (2ème et 3ème lignes du bulletin).*

### 8 - GARANTIE DES SOMMES VERSEES SUR LE PERCO

Il existe pour la garantie des fonds déposés sur des comptes bancaires ou d'épargne le Fonds de garantie des Dépôts et de Résolution (FGDR) qui indemnise ceux-ci jusqu'à 100 000€ par client et par établissement bancaire.

Or, les sommes versées sur le PERCO ne sont pas couvertes par ce fonds (FGDR).

Par contre, il peut exister un autre système de garantie pour ces placements souscrit par l'établissement détenteur des fonds ( AMUNDI).

Pouvons-nous avoir une information sur cette garantie de fonds déposés sur le PERCO, PEE,... ainsi que les montants couverts en cas de faillite d'un établissement financier tel que AMUNDI ? »

**Réponse :** *La question a été transmise au Groupe.*

### 9 - CET – ACCES CANTINE

Les collaborateurs en CET ont-ils toujours accès à la cantine au tarif Thales ?

Comment peuvent-ils accéder à la cantine alors qu'ils ont effectué leur circuit de départ et donc rendu leur badge ?

**Réponse :** *Les personnes peuvent venir déjeuner mais sont considérées comme des personnes extérieures puisqu'elles n'ont plus de badge Thales. Dans ce cas, elles paient l'admission.*

### 10 - CET ET CONGES SUPPLEMENTAIRES

Suite à la question 19 des DP du 29 Janvier 2019 concernant l'acquisition de congés supplémentaires pendant le CET.

La réponse était :

**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.*

*Que se passe-t-il si le CET a été alimenté en numéraire et en jours ?*

**Réponse :** *Le salarié continue d'acquérir des jours de CP pendant l'absence CET qui a été alimenté en jours et arrête d'acquérir des jours de CP quand il arrive dans l'absence CET alimenté en numéraire.*

## 11 – IMPLANTATION BUREAUTIQUE

Il paraîtrait qu'une « norme » existe chez LAS en cas de déménagement, à propos de la taille des bureaux et du volume des armoires ... Faut-il rappeler que les salariés ne sont pas toujours égaux lors des jeux de taquin comme au bâtiment E où (1 caisson de bureau, 2 armoires hautes, 1 meuble sur le côté et 1 grand bureau) après passage en bâtiment S ou T se transforme en ½ armoire de proximité et seulement 1 caisson. Ce qui oblige à jeter tous les documents précédemment utilisés par le salarié (1,5 armoire irrécupérable).

- Nous demandons la note explicitant cette norme. Nous attendons des précisions sur :
  - Volume
  - Surface
  - Taille de bureau
  - Mobilier de stockage
- Nous demandons quelle est la procédure en cas de volume de rangement insuffisant.
- Nous demandons s'il est éventuellement possible de faire appel à un tiers pour numériser lesdits documents ?
  - Qui prend en charge le coût engendré ?
  - Quelle est la procédure de mise à disposition des documents ?

**Réponse :** *Il n'y a pas de norme sur les aménagements et rangement sur les plateaux tertiaires. Chaque salarié doit avoir un élément fermant à clé soit un caisson, une armoire ou un rangement de bureau. Les aménagements des plateaux tertiaires sont réalisés en concertation avec les futurs utilisateurs. Les rangements individuels ou de service font partie de la réflexion.*

*En cas de volume important de documents, il est souhaitable de stocker la documentation chez le prestataire d'archivage. En cas de problème particulier, il est important d'en discuter avec sa hiérarchie.*

## 12 – ELIGIBILITE AU MICROSOFT HOME USE PROGRAM (Programme d'utilisation à domicile)

Le programme HUP Microsoft Office Pro ne fonctionne plus (voir la procédure suivante et la réponse). Nous demandons que l'information soit retirée de l'intranet ou mise à jour avec des données utilisables.

**Voici la procédure récupérée sur intranet :**

Pour accéder au site Web Microsoft pour bénéficier d'une copie dans le cadre du Programme HUP :

- **Aller sur le site Web** <http://www.microsofthup.com/>
- **Sélectionner le pays** dans lequel la commande doit être livrée **et choisir la langue à afficher** sur le site Web.
- **Entrer votre adresse de messagerie professionnelle** (exclusion pour les adresses de type *external.thalesgroup.com*)
- **Entrer le code de programme 81FB2FB14B**
- **Suivre les différentes étapes précisées sur le site de Microsoft pour finaliser la commande et activer/télécharger votre copie de Microsoft Office**

**Voici la réponse de Microsoft**

Bonjour,

*Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au Microsoft Home Use Program (Programme d'utilisation à domicile). Malheureusement, vous n'êtes pas éligible pour participer par l'intermédiaire de votre employeur actuel. L'éligibilité est déterminée en fonction de la relation de votre employeur avec Microsoft. Please make sure your corporate email was entered on the Microsoft Home Use Program .*

*Si vous avez des questions concernant votre éligibilité au Microsoft Home Use Program (Programme d'utilisation à domicile), veuillez contacter le responsable des RH ou l'administrateur informatique de votre employeur*

*Sincèrement,  
Microsoft Home Use Program (Programme d'utilisation à domicile)*

Il est désormais trop tard pour obtenir cette licence à prix réduit.

- Nous demandons de disposer à nouveau de cet avantage.

*Réponse : L'offre Microsoft est momentanément indisponible. La page intranet a été mise à jour.*

<https://selene.corp.thales/portal/fr/utilisateur/microsoft-office-pour-les-employes-thales-dans-le-cadre-dune-utilisation-a-domicile-offre-microsoft-home-use-program>

## **13 – PERFORMANCES RESEAU EN TELETRAVAIL**

Les salariés en télétravail constatent que les performances du réseau sont de plus en plus mauvaises. Le temps de réponse et l'affichage sont parfois anormalement lents, ce qui s'ajoute à des déconnexions intempestives.

- Nous demandons que des recommandations limitant l'utilisation du réseau quand cela n'est pas nécessaire (ex : édition de documents bureautiques) par recopie des fichiers en local pour travailler puis restitution sur le réseau à la fin.
- Compte tenu des incitations de l'entreprise au télétravail, nous demandons l'augmentation du débit en entrée du réseau LAS-Fr Elancourt. Dans le cas contraire, les missions en télétravail ne pourront plus être assurées.
- Nous demandons une évaluation du temps perdu en raison des perturbations du réseau.
- Nous demandons de quelle façon l'entreprise vérifie le bon dimensionnement de son infrastructure informatique.
- Nous demandons que ces difficultés soient prises en compte par le management lors de l'EAA.

*Réponse : Nous rappelons que si la performance de la connexion internet au domicile du salarié ne lui permet pas de télétravailler, il est indispensable dans ce cas d'exercer son activité au sein de l'entreprise.*

## **14 – RECLASSEMENT PERSONNEL DAMOCLÈS**

En vue de l'arrêt courant 2020 du produit Damoclès,

- Combien de personnes sont concernées par le reclassement ?
- Quel est le nombre de salariés travaillant actuellement sur Damoclès ?
- Quel est le pourcentage de reclassés ?
- Quels sont les critères de choix du personnel à reclasser ou à conserver sur le produit ?
- Quelles sont les actions concrètes qui vont être mises en place et quand ?
  - Pour permettre ce reclassement ?
  - En matière de biseau ?
  - En matière de formation (existe-t-il actuellement des formations pour les salariés travaillant sur Damoclès) ?

*Réponse : Il n'est pas envisagé aujourd'hui de poursuivre la production du produit Damoclès au-delà de 2020, mais l'activité de soutien sera toujours nécessaire pour satisfaire nos clients.*

*Nous aurons donc besoin de conserver nos compétences sur ce produit pour en assurer la réparation.*

*Une étude sera menée courant 2019 pour gérer cette situation.*

*Il n'y a pas de décision d'organisation prise à ce jour.*

## 15 – ORGANISATION DES EAA A LA DERIVE

La fixation des objectifs pour l'année en cours arrive de plus en plus tard, en général entre début et fin mars. Par conséquent le 1<sup>er</sup> trimestre est pratiquement achevé alors que les objectifs de l'année n'ont pas encore été fixés.

Donc, les objectifs sont fixés sur une année, mais en réalité, on ne dispose que de 9 mois ½ pour les réaliser.

- SUPPer demande que la fixation des objectifs soit recalée, au plus tard, au mois de janvier pour un retour à une situation en cohérence.

**Réponse :** *Pour l'ensemble du Groupe, l'évaluation se fait jusqu'à fin février et la fixation des objectifs jusqu'à fin mars. L'outil reste cependant ouvert toute l'année pour permettre un réajustement des objectifs si nécessaire. Les discussions sur le sujet doivent avoir lieu avec le manager.*

## 16 – RTT

- Pourquoi le personnel n'a vu ses jours de RTT crédités sur leur compte, que le 18 février pour les ingénieurs et cadres, le 22 février pour les mensuels.

Nous rappelons quand même qu'il est toujours impossible de placer des jours de RTT si le compte est à Zéro, malgré ce qui avait été prétendu

**Réponse :** *Les JRTT sont chargés dans les compteurs. Le calcul est en cours pour les salariés à temps partiel et les départs en cours d'année au prorata du temps de présence.*

## 17 – CET

Une ligne C.E.T. apparaît après Accidents du travail, Retraite, Sec. Sociale, Complémentaire sur le bulletin de paie avec une contribution et du salarié et du patronat, montant qui change peu entre deux personnes. Alors que l'une a placé 18 jours et l'autre 1 seule, les montants dans les deux cas sont pratiquement identiques, puisque compris entre 4 et 6 euros.

- Nous demandons des explications à ce sujet.

**Réponse :** *Cette ligne est une cotisation. Elle n'est pas liée au placement sur le CET (Compte Epargne Temps). La Contribution Exceptionnelle et Temporaire (CET à 0.35%) sur l'ensemble du salaire des cotisants à l'AGIRC devient la **Contribution d'Equilibre Technique** (CET au taux de 0.14%) et est étendue à l'ensemble des salariés. Elle sera prélevée uniquement si le salaire est supérieur au PMSS (3377 € mensuel en 2019).*

## 18 – CONGES SUPPLEMENTAIRES

Chacun y va de son « savoir » pour indiquer qu'une semaine de congés supplémentaires est « octroyée » aux salariés après 32 ou 33 ou 35 ans de bons et loyaux services auprès de THALES.

- Nous demandons que la note correspondante soit rediffusée.
- Nous souhaitons savoir si les dits-congés dépendent de groupes fermés ou non.
- Ces congés tombent-ils directement dans notre compteur sous E-hr Together ?
  - Si oui, sous quelle rubrique ?
  - Si non, quand faut-il les réclamer ?

**Réponse :** *L'acquisition des 5 jours de congés supplémentaires concerne les salariés ayant :*

- *33 ans (ancienneté Groupe) : Groupe fermé pour les salariés arrivés chez « TOSA » avant le 12/06/1998.*
- *35 ans (ancienneté Groupe) : pour tous les autres salariés n'appartenant pas au groupe fermé et n'ayant pas bénéficié des 5 jours à 33 ans. Les journées seront automatiquement mises dans le compteur le mois suivant la date anniversaire.*



- *L'alimentation des compteurs est paramétrée dans l'outil et se fait automatiquement pour les 33 ou 35 ans.*

## **19 – RTT INDIVIDUEL**

Ceci soulève un véritable problème au niveau des gestionnaires de paie installés à Vélizy. Force est de constater que leur nombre et leur niveau de connaissance sont grandement insuffisants quant aux diverses particularités à appliquer selon les sites, les ex-sociétés, sans compter le prélèvement à la source, la prime « gouvernementale », les divers congés à adapter selon chaque cas...

Il y a toujours des plus à ajouter à leur fonction mais il semble que leur nombre ne grossisse pas au rythme des évolutions du personnel à gérer. Il suffit d'avoir assisté aux dernières réponses D.P. pour s'en convaincre. La plupart des réponses étaient erronées.

- Nous souhaitons obtenir des informations sur une évolution des effectifs des salariés sur la plate-forme de Vélizy, niveau paie pour lui permettre de répondre, et dans un temps court, et dans des réponses fermes aux questions.

*Réponse : Nous avons remonté votre demande au service concerné. Tout est mis en œuvre pour répondre aux salariés dans un délai raisonnable.*

## **20 – DIVERS**

## 21 – VIE PRATIQUE

### 21.1 – Application « SoHappy » de Sodexho

Votre réponse du mois de décembre 2018 était : « SODEXO transmettra un N° d'identifiant à chaque salarié courant janvier 2019 ». Hors à ce jour (25/02/2019) rien...

- **Nous vous demandons de faire en sorte que SODEXHO fasse cet envoi dans les plus brefs délais?**

**Réponse :** *Le travail est en cours chez Sodexo. Le rapprochement du n° de badge et du TGI nécessite plus de temps que prévu. A ce jour, Sodexo n'est pas en mesure de nous communiquer une date de disponibilité. Ce point sera abordé lors de la prochaine commission restaurant.*

### 21.2 Incivilités sur le P2, et alors ?...(bis)

Ca ne s'arrange toujours pas, et selon votre réponse du mois de décembre 2018, « une action est en cours au sein de la colocation et des mesures seront prises au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 ». Certes ce 1<sup>er</sup> trimestre n'est pas encore terminé, mais il est bien avancé...

- **Des mesures ont-elles déjà été prises ?**
- **Si oui lesquelles, pour quels résultats ?**
- **Si non, quelles mesures vont être appliquées et quand ?**

**Réponse :** *Une action est en cours pour fixer des règles d'utilisation et d'attribution des places communes aux sociétés Thales.*

## 22 – Administratif

### 22.1 – Permanences Paie à Elancourt

Ces permanences sont complètement saturées, il y a souvent un certain nombre de salariés qui attendent dans le couloir où les sièges qui y ont été mis ne suffisent pas. Il est vrai que le nombre de salariés a augmenté et ce n'est pas fini.

De plus certains salariés ayant des rendez-vous ont eu affaire à des personnes pleines de bonne volonté mais qui ne connaissait pas leur dossier, voire n'avaient pas les accès qui permettaient de traiter et de consulter le dossier

- **Nous demandons que le nombre de permanences soient augmentées, par exemple en ajoutant une permanence supplémentaire une semaine sur deux .**
- **Nous demandons que , dans le cas des rendez-vous qui sont pris sur un sujet précis, la personne qui vient faire la permanence ait eu au préalable le temps de consulter le dossier, de se renseigner auprès de ses collègues qui gèrent notre entité, et qu'elle ai tous les moyens dont elle a besoin pour traiter les cas qui lui sont soumis.**

**Réponse :** *Depuis la mise en place de la nouvelle organisation des permanences, le nombre de salariés en attente dans le couloir a fortement diminué.*

*Les rendez-vous avec les salariés sont pris avec le GP présent sur le site le jeudi. Si le salarié a pris soin de mentionner le motif de la rencontre et si les questions sont connues par avance, le dossier est préparé pour répondre au mieux au salarié même si ce n'est pas le gestionnaire en charge du secteur qui est présent.*

## **22.2 – Bonnes pratiques « réunions » à Elancourt**

Il est des sujets qui nécessitent des « piqures de rappel », et la programmation des réunions en est un ! A nouveau des salariés nous remontent de plus en plus de réunions récurrentes à 12H45 ou de 16H00 à 18H00. Créneaux également utilisés pour des réunions de service.

- **Nous demandons qu'un rappel aux bonnes pratiques des réunions soit effectué auprès de tous les managers .**

**Réponse :** *Un rappel sera fait par les RRH dans les Codirs.*

## **22.3 – « Rendez-vous 2019 » et retour à Elancourt**

Les salariés qui ont utilisés les bus mis à disposition, sont revenus sur le site d'Elancourt à 18H20. Hors le système de badgeage écrete à 18H00

- **La Direction a-t-elle prévu de faire créditer ces 20 minutes dans les compteurs des salariés concernés ?**

**Réponse :** *La Direction créditera les 20 minutes aux salariés concernés.*

## **22.4 – Intempéries et difficultés de circulation**

- **La Direction a-t-elle prévu un recalage des heures d'arrivée des salariés qui ne pouvaient pas faire de télétravail, et qui sont arrivés en retard du fait des conditions de circulation ?**

**Réponse :** *Il n'est pas prévu de recalcr les horaires d'arrivée. Les salariés concernés ont pu régulariser leur compteur via « e-admin » en posant un crédit d'heures. Toutes les demandes ont été traitées dans GESTOR.*

# **23 – SOCIAL**

## **23.1 – Absence autorisée pour assistance à ascendant de + de 70 ans**

Le service Paie parle de justificatif à fournir

- **De quel type de justificatif s'agit-il, les cas d'aide à apporter sont très variés : RV médical, démarches administratives diverses et variées ?**

**Réponse :** *Un justificatif de l'âge des parents est à fournir si l'information n'est pas précisée sur le justificatif d'absence. Pour justifier l'absence, il conviendra de fournir un certificat du médecin ou du centre hospitalier (convocation pour un rendez-vous ou une consultation).*

## **23.2 – Référent harcèlement sexuel**

A compter du **1er janvier 2019** au plus tard, le CSE devra désigner, parmi ses membres élus, un **référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de votre entreprise. Nous n'avons pas encore un CSE, mais un CE qui est son « prédécesseur »

- **Qui a été nommé pour LAS France Elancourt ?**

**Réponse :** *Un référent société sera prochainement désigné.*

## **23.3 – Télétravail et accident du travail**

Si un accident survient pendant la journée de télétravail

- **Quelles sont les démarches à faire par le salarié pour déclarer cet accident du travail ?**

**Réponse :** *[Extrait de l'Accord Thales LAS France du 30/04/2018 – article Santé et Sécurité Titre 5 - article 14 - page 12](#)*

« Tout accident survenu en télétravail à son domicile pendant le temps de travail sera soumis aux mêmes régimes que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise. L'accident survenu lors de l'exercice du télétravail bénéficie d'une présomption d'accident du travail. Si un accident survient au domicile pendant le/les jours de télétravail, le salarié en avise sa hiérarchie et la DRH dans les mêmes délais et dans les mêmes formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise. Il appartient à la DRH d'en prévenir le service médical santé au travail et de réaliser la déclaration d'accident du travail au regard des faits déclarés ».

### **23. 4 – Utilisation d'un PC avec mobility au domicile et accident du travail**

- **Quelle est la définition légale d'un accident du travail dans le cadre d'un salarié utilisant son PC Mobility à son domicile ?**

**Réponse :** Le télétravail est strictement encadré par l'accord sur le télétravail du 30 avril 2018 et permet en cas d'accident, d'être couvert par la législation sur les risques professionnels. La présomption d'accident du travail qui s'applique au télétravail déclaré ne peut trouver application si le salarié n'est pas en télétravail déclaré et effectue une prestation de travail en dehors du temps et du lieu de travail.

## **24 – SUIVI DES ACCORDS**

### **24. 1 – Accord QVT du 20 avril 2018, et son application ...**

Afin de pouvoir suivre l'application de cet accord qui nous paraît démarrer très doucement, nous avons quelques questions :

- **Combien de manager ont-ils été formés sur l'accord QVT (journée détaillée en annexe de l'accord ou Passeport Management) ?**
- **Combien de personnes se sont-elles portées volontaires pour être animateur(trice) des groupes de paroles**
- **Combien d'entr'elles ont-elles été formées ?**
- **Combien de groupes de paroles ont-ils démarré ?**

**Réponse :** Ces informations seront données en Commission Locale Qualité de Vie au Travail (CLQVT).

### **24. 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 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 janvier 2019 :**

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur janvier : 0  
 Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2019 : 0  
 Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 414.52  
 Heures supplémentaires effectuées payées sur janvier : 64.64  
 Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin janvier : 64.64  
 Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h janvier : 118.25  
 Nombre de sorties après 18h10 (mensuels janvier) : 55.25  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h janvier : 10.25  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h janvier : 4.25

### **Pour le personnel LAS « ex MIE » en janvier 2019 :**

Nombre de sorties après 18h30 janvier (mensuels) : 2.25  
 Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 19.75  
 Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : 0  
 Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0

### 25 – DYSFONCTIONNEMENT DANS E-CONGE

En dépit des réponses faites le mois dernier, les dates des RTT collectifs ne sont toujours pas inscrites dans e-congé.

➤ **La CFE-CGC demande que cela soit fait de toute urgence.**

*Réponse : Nous sommes tenus à un calendrier de mise à jour dans l'outil pour charger les absences. Les absences collectives seront dans e-admin entre le 8 et le 10 mars prochain*

### 26 – JOURS DE FRACTIONNEMENT

La réponse donnée à la question suivante osée le mois dernier n'est pas satisfaisante. En effet, à LAS France Élancourt, (ex-TOSA), les 2 jours de substitution aux jours de fractionnement sont acquis à tous depuis 1998 et ce dès le 1<sup>er</sup> juin (prise possible dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante). Nous réitérons donc la question.

- **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 ?**
- **En outre, la CFE-CGC demande que la situation antérieure soit rétablie. À savoir : 2 jours de substitution aux jours de fractionnement acquis à tous depuis 1998 et ce dès le 1er juin (prise possible dès le 2 janvier de l'année suivante)**

*Réponse : La question a été transmise au niveau du Groupe.*

### 27 – DIVERS