THALES

QUESTIONS
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL
25 avril 2019

QUESTIONS CFDT

1 - VIE PRATIQUE

1.1 - Arrivée de nouveaux salarié(e)s et mise à disposition des outils de travail

Il y a toujours beaucoup de problèmes pour que les nouveaux arrivants aient leur PC dans les premiers jours de leur arrivée, sans vouloir réver à ce qu'ils(elles) puissent en disposer au cours de leur première journée. Début Avril 2019, on s'est entendu répondre qu'il y avait rupture de stock ! Pour certaines fonctions comme assistante, après l'obtention du PC, un nouveau parcours du combattant s'annonce pour avoir les outils complétement opérationnel….

- ***Nous vous demandons de mettre en place une réflexion qui résoudra pour de bon ces problèmes récurents de fourniture d'outils de travail déjà pour la onfiguration minimale, mais également pour des fonctions bien définies pour lesquelles les besoins sont également bien définies !***

Réponse : *Les stocks de PC pour la livraison des nouveaux arrivants ont effectivement été en défaut. La DSI a déclenché une alerte pour un approvisionnement adéquat dès que les stocks se sont vidés. 40 postes ont été demandés tardivement pour les formations ERP ce qui a impacté le flux tendu des stocks de matériel informatique. Un retour à la normale est engagé.*
Malheureusement nous avons depuis le 18 avril un autre incident majeur de production qui empêche la proximité de livrer des ordinateurs avec carte.
Cet incident impacte la livraison de 38 PC sur le site d'Elancourt toutes entités confondues.

2 – ADMINISTRATIF

2.1 - Remboursement frais internet télétravail

Dans l'accord relatif au télétravail dans la société THALES LAS France SAS signé en avril 2018, il erst stipulé que *Le salarié tiendra à disposition de l'entreprise les justificatifs de ses frais (factures détaillées pendant 4 ans).* Hors il est demandé au salarié de fournir tous les justificatifs lors de sa demande de remboursement, et non pas de « tenir à disposition ».

- ***Nous vous demandons d' alléger la procédure de remboursement pour la mettre conforme aux termes de l'accord***

Réponse : *Les notes de frais pour le télétravail sont faites au trimestre, semestre ou annuellement.*

Pour éviter des recherches trop longues, le service comptabilité demande aux salariés de fournir :

- *une facture (de la période concernée) pour les salariés rédigeant une note de frais trimestrielle ou semestrielle*
- *la première et la dernière facture de l'année pour les notes de frais annuelles.*

Il est par ailleurs important de garder tous les justificatifs durant 4 ans (délais légaux si contrôle).

TEXTE DE L'ACCORD LAS – article 11 page 11

> Le télétravail est une possibilité offerte par l'entreprise et sa mise en œuvre résulte d'une demande exclusive du salarié. La société accepte néanmoins, pour les salariés relevant des modalités d'organisation du télétravail visés aux articles 7.1 et 7.2 de prendre à sa charge les frais réels de fonctionnement (notamment abonnement Internet de l'opérateur choisi par le salarié pour la fourniture de la connexion internet – hors options complémentaires) dans la limite de 38 euros par mois. Le salarié tiendra à la disposition de l'entreprise les justificatifs de ses frais (factures détaillées à conserver pendant 4 ans).

.

3 - SOCIAL

3.1 - CET et calcul du nombre de jours de congés

Les salariés veulent connaître les méthodes de calcul de la Direction dans les différents cas suivants :

- ***CET « standart » alimenté en numéraire***
- ***CET « standart » alimenté en jours***
- ***CET « fin de carrière » alimenté en numéraire***
- ***CET « fin de carrière » alimenté en jours***

Réponse *:*

- ***CET « standard» alimenté en numéraire*** *: taux horaire du mois du placement*
- ***CET « standard » alimenté en jours*** *: 1 jour placé = 1 jour posé + abondement de 20%*
- ***CET « fin de carrière » alimenté en numéraire*** *: taux horaire du mois du placement*
- ***CET « fin de carrière » alimenté en jours*** *: 1 jour placé = 1 jour posé + abondement de 40%*

4 - SUIVI DES ACCORDS

4. 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 récupérees 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 écrétées 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 écrétées 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 mars 2019 :

Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur mars : 0
Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2019 : 0
Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 432,85
Heures supplémentaires effectuées payées sur mars : 654,77
Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin mars : 815,32
Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h mars : 148,6
Nombre de sorties après 18h10 (mensuels mars) : 38,26
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h mars : 14,60
Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h mars : 24,8

Pour le personnel LAS « ex MIE » en mars 2019 :

Nombre de sorties après 18h30 mars (mensuels) : 2,6
Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 14,2
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : 0
Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0

QUESTIONS CFTC

5 – BADGES THALES 1

Après la fusion de GEMALTO dans THALES, des nouveaux badges « sécurisés » par GEMALTO seront déployés dans les différents sites de THALES.

- Quand ces nouveaux badges seront déployés à LAS OME ?
- Quelles seront les sécurités ?

Réponse : *Ce sujet est en cours de traitement au niveau de la Direction Sécurité du Groupe. Des tests sont en cours de réalisation quant au fonctionnement des badges sur les équipements sécurité des sites Thales y compris Elancourt.*
Le niveau de sécurité des badges est conforme aux exigences réglementaires.

6 – BADGES THALES 2

On voit de plus en plus de cordons de badges de couleurs différentes. Pouvez-vous rappeler la signification de ces couleurs

Réponse : *Les couleurs des badges et des cordons sont régies par une charte Thales, à savoir :*

Bleu	*pour les Thalésiens*
Vert	*pour les personnes en charge de secourisme*
Jaune	*pour les stagiaires, intérimaires et prestataires*
Rouge	*pour les visiteurs*

Pour les autres couleurs qui pourraient circuler, elles ne sont pas conformes à la Charte Thales sur le port de badge.

7 – RECONNAISSANCE

On voit de plus en plus de collaborateurs changer de service au bout de 2 ou 3 ans surtout quand l'affaire va mal. Il faut donc en former des nouveaux. Non seulement cela entraine une perte de temps et d'argent pour l'entreprise mais en plus on les encourage (rallonge confortable…..)
A l'inverse, certains collaborateurs restent et se battent pour sortir le matériel.
Contrairement à la politique actuelle de la direction, ne doit-on pas valoriser ces collaborateurs qui finissent par être des piliers et qui font fonctionner l'entreprise.

Réponse : *Le sujet de la reconnaissance est pris en compte sur LAS France à tous les niveaux. Les collaborateurs qui ont le sentiment de ne pas être suffisamment reconnus doivent se rapprocher de leur manager et/ou leur RRH.*

8 – CIGARETTE ELECTRONIQUE

Bien que ce sujet soit certainement du ressort du CHSCT, la direction peut-elle rappeler aux collaborateurs que la cigarette électronique est interdite d'utilisation dans les locaux.
On rencontre encore des collaborateurs utilisant ces « objets » dans les bureaux.

Réponse : *Nous confirmons qu'il est formellement interdit de vapoter dans l'enceinte de l'établissement. Nous le rappellerons dans une prochaine communication site.*
Ce sujet est clairement écrit dans le Règlement Intérieur de l'établissement de LAS Elancourt.

Rappel de l'article 2-3 du Règlement Intérieur applicable à ce jour :

2.3 Il est interdit de vapoter dans les locaux de l'entreprise. L'article 28 de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé interdit en effet l'usage de la cigarette électronique dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Il est interdit de fumer dans les locaux de la société en application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006. L'article R. 3511-1 du Code de la santé publique dispose que l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou constituent des lieux de travail.

Les circulaires ministérielles des 24, 27 et 29 novembre 2006 précisent que l'interdiction s'applique :

- dans les locaux affectés à l'ensemble du personnel (accueil, cantine, lieux de passage...)
- aux locaux de travail, aux salles de réunion ou de formation
- mais aussi aux bureaux, même occupés par une seule personne, dans la mesure où plusieurs personnes y ont accès, notamment le personnel d'entretien.

Le non respect de l'interdiction de fumer peut donner lieu à des sanctions telles que prévues dans le présent règlement. L'interdiction ne s'applique pas aux zones extérieures qui ont été mises à la disposition des fumeurs.

SUPPer

SUPPer tient à rappeler que les questions présentées ici par ses délégués du personnel viennent des salariés de LAS Elancourt. Ces salariés attendent de la direction des réponses claires, précises et sans détour dans un esprit de dialogue social sincère.

9 – INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES A PROPOS DU TRAVAIL LE WEEK-END

La direction a l'obligation légale d'informer préalablement les délégués syndicaux quand des salariés doivent travailler le week-end. Le document transmis par la direction (voir ci-dessous) indique qu'aucune autorisation de présence sur le site d'Elancourt n'est accordée le dimanche.

THALES
THALES OPTRONIQUE
Direction des Ressources Humaines

DEMANDE D'AUTORISATION EXCEPTIONNELLE DE PRESENCE EN DEHORS DES HEURES D'OUVERTURE

Cette demande (avec avis circonstancié du RRH) doit parvenir impérativement à la DRH du site :
- **avant 12 H 00 pour une dérogation à l'horaire d'ouverture de l'établissement**
- **le jeudi avant 16 H 00 pour le travail le samedi.**

Aucune autorisation de présence ne sera accordée un dimanche.

- Qu'en est-il pour les trajets professionnels le weekend ?

Nous avons été informés par des salariés que, récemment, certains s'étaient déplacés le dimanche, soit pour le voyage aller, soit pour le voyage retour.

- SUPPer demande pourquoi les délégués syndicaux ne sont pas informés par la direction de ces pratiques.
- SUPPer demande pourquoi cette pratique existe, alors que la Direction interdit toute présence de salariés sur le site d'Elancourt le dimanche. Il semble que lors du voyage de retour de mission, des salariés aient accédé au site un dimanche afin de décharger du matériel sensible.
- Suite à cet événement, il y a potentiellement eu 7 jours travaillés consécutifs pour ces salariés. SUPPer demande une meilleure organisation afin d'anticiper ce genre de situation.

En ce qui concerne la récupération du temps de travail ou de trajet effectué le weekend,

- SUPPer demande quelles sont les règles à appliquer.

En ce qui concerne les conditions de trajet lors d'une mission le weekend, et même en semaine, notamment à bord d'un véhicule conduit par un salarié, SUPPer demande :

- Le nombre minimum de salariés nécessaire pour se relayer au volant
- La distance maximale autorisée
- La charge utile maximale emmenée autorisée
- Qui est habilité à la manutention de la charge utile, en fonction du poids de cette charge.

En ce qui concerne le transport de matériel sensible :

- SUPPer demande quelles sont les règles régissant le transport de matériel sensible par les salariés plutôt que par des transporteurs spécialisés.

Réponse : *Les essais ont été faits sur la base de Canjuers le vendredi et le samedi, seuls jours disponibles pour l'accueil des salariés.*
Pour l'aller, il n'y a pas eu de déplacement le dimanche. Pour le retour, les salariés ont voyagé en avion le dimanche matin et ne sont pas passés sur le site.
Le matériel qui était non sensible a été ramené par camion et est arrivé au sein de la société le lundi matin.

Un salarié à qui il avait été demandé de prendre le lundi en jour de récupération a préféré, pour convenance personnelle, prendre ce jour le mercredi suivant.
Nous avons toutefois rappelé les règles de respect du temps de travail. Toutes les modalités de récupération des missions (France ou étranger) sont disponibles dans les services et auprès des assistantes RH.

10 – FICHES DE POSITION 2019

Suite à la distribution aux salariés de leurs fiches de position 2019, SUPPer demande les informations suivantes :

2.1 Mensuels

- Nombre de salariés avec un niveau Bac+2 ou Bac+3 avec au moins 1.5 an d'ancienneté en position IV.3
- Nombre de salariés en position V.3 depuis plus de 5 ans ?
- Nombre de passages cadres en 2018 (CPC ou autres) ?
- Lors d'un passage cadre, quelles sont les différents pourcentages d'augmentation liés à la répartition suivante :
  - augmentation du volume d'heures travaillées
  - annualisation de la rémunération (passage au forfait jour et intégration des deux demi allocations semestrielles, souvent assimilées à un 13e mois)
  - passage à la position II.

2.2 Cadres

- Nombre de salariés en position II de moins de 5 ans.
- Nombre de salariés en position II entre 5 et 10 ans.
- Nombre de salariés en position II entre 10 et 15 ans.
- Nombre de salariés en position II au-delà de 15 ans
- Nombre d'ingénieurs et cadres n'ayant perçu aucune augmentation en 2019.

2.3 Pour tous les salariés

Suite à la distribution de primes ou d'actions gratuites en vue d'inciter les salariés bénéficiaires à rester à LAS Elancourt :

- SUPPer demande combien de salariés sont concernés par cette mesure.
- SUPPer demande le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions gratuites
- SUPPer demande le nombre d'actions distribuées.
- SUPPer demande le nombre de salariés dont l'augmentation en 2019 est inférieure à 2,6 % (budget AI+AG en 2019 dans LAS pour les mensuels comme pour les cadres).

Réponse : *Cette question n'est pas du ressort des DP. Les informations sont présentées en central dans le cadre du bilan de la politique salariale.*

11 – RETARD DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Des salariés ayant effectué des heures supplémentaires, nous ont signalé des retards de paiement de l'ordre de 3 mois et même de 6 mois pour certains cas ! Ces heures supplémentaires apparaissent pourtant sur les bulletins de salaire mais ne sont versées que si le salarié vient les réclamer.
Par ailleurs, quand les heures supplémentaires de 2018 sont payées en 2019 (suite à l'insistance du salarié pour être payé), le prélèvement à la source fait courir le risque d'une double imposition. Le préjudice peut devenir énorme pour le salarié !

- SUPPer demande comment une telle situation a pu se produire.
- Le niveau élevé de la trésorerie de LAS-Fr ne pouvant justifier ces retards de paiement, SUPPer demande que la Direction verse aux salariés concernés des pénalités de retard (= versement d'intérêts) à partir du 2e mois.

Réponse : *Le service paie n'a pas de retard sur le traitement des heures supplémentaires, elles sont traitées à réception des autorisations envoyées par les assistantes RH.*
Dans le cadre d'une mission, en ce qui concerne les heures supplémentaires et les heures de voyage, il n'y a pas non plus de retard de traitement. Par contre, contrairement aux heures supplémentaires, les salariés concernés n'envoient pas leurs missions régulièrement et parfois la réception des documents a lieu plusieurs

mois après le déplacement. Le traitement est effectué à réception des informations ou le mois suivant en fonction de la date de réception et de l'arrêté de paie.
Si un salarié n'a pas été payé de ses heures supplémentaires, il doit se rapprocher de sa RRH ou de l'assistante RH pour vérifier si la demande d'autorisation à bien été faite et signée.

12 – NIVEAU DE RESPONSABILITE ET ENCADREMENT

- Au sein d'une équipe, le salarié encadrant (animateur d'îlot, responsable d'îlot, etc.) doit-il avoir un niveau de responsabilité (NR) supérieur au reste de l'équipe ?

Réponse : *Non ce n'est pas obligatoire.*

13 – SPECIFICITES A PROPOS DU PERSONNEL

SUPPer demande combien de salariés LAS Elancourt sont :

- détachés en France
- expatriés.
- Par ailleurs, SUPPer demande combien de salariés LAS Elancourt sont Réservistes à LAS Elancourt.

Réponse : *1 détaché en France*
7 expatriés
Nous n'avons pas l'information concernant les réservistes.

14 – INCIVISME DANS NOTRE SOCIETE

Il est inconcevable, en 2019, de devoir subir le tabagisme passif de salariés peu enclins à la prise en compte du respect de la santé des autres. En effet, très régulièrement, les fumeurs sont installés juste à l'entrée ou à la sortie des bâtiments de notre Société. Même si nous avons déjà évoqué la question en session Délégués du Personnel, cela ne peut rester en l'état.
D'une part, pour ce qui est des bâtiments d'accueil des clients, étrangers, délégations et autres…, c'est une image négative qui est renvoyée.

D'AUTRE PART, DEPUIS LA PROMULGATION DE LA LOI EVIN DU 10 JANVIER 1991 OU « FUMER CESSE D'ETRE UNE AFFAIRE PRIVEE » ET « FUMER NUIT A VOTRE ENTOURAGE », IL N'EST PAS NORMAL QUE DES ABRIS AIENT ETE CONSTRUITS SCIEMMENT POUR ACCUEILLIR LES VICTIMES DU TABAC ET QUE CELLES-CI NE S'Y MAINTIENNENT PAS.

DE PLUS, LES MEGOTS « FLEURISSENT » DANS LES BACS ET ESPACES DESTINES AUX PLANTES.

- *CETTE FOIS, NOUS DEMANDONS INSTAMMENT A LA DIRECTION DE PRENDRE DES DISPOSITIONS, SI NECESSAIRE « PUNITIVES » A L'ENCONTRE DES SALARIES CONTREVENANTS. CAR, MAINTENANT, NOUS CONSTATONS EGALEMENT L'ARRIVEE DE PETITS CONTENANTS DE CAFE (ENTRE AUTRES) QUI JONCHENT LE SOL DES EXTERIEURS (POUR L'INSTANT).*

Réponse : *Nous rappellerons les consignes dans une prochaine diffusion hebdomadaire «INFOS@Elancourt»*

15 – Challenge Recrutement de Techniciens – « LA DIRECTION A besoin de vous ! »

La Direction organise les 18 et 23 avril un « petit-déj Challenge Recrutement pour 50 Techniciens ». Cet événement est réservé au personnel technicien (315 salariés à LAS-Elancourt) pour leur présenter une nouvelle opération de cooptation avec une prime de 1000 € pour chaque embauche réalisée.

Pour SUPPer, il ne fait aucun doute qu'il faut poursuivre l'effort de recrutement à LAS Elancourt, en particulier sur les postes de techniciens, mais cette nouvelle méthode surprend et est potentiellement porteuse de discrimination.

- SUPPer demande pourquoi la direction exclut les ouvriers et les ingénieurs, laissant croire que seuls des techniciens sont capables de coopter d'autres techniciens.

- SUPPer demande pourquoi le montant de la prime accordée au cooptant en cas d'embauche (1000 €) n'a pas été revu à la hausse depuis le premier plan de cooptation à Elancourt en 2012, il y a 7 ans déjà, alors que le contexte des recrutements est de plus en plus difficile pour Thales.

- SUPPer demande pourquoi d'autres pistes ne sont pas explorées par la direction pour dynamiser le recrutement comme par exemple la révision à la hausse des rémunérations et un effort supplémentaire dans le financement des activités sociales du Comité d'Entreprise.

Dans un contexte où 302 salariés ont quitté LAS Elancourt entre 2016 et 2018 pour d'autres motifs que des départs en retraite, et même 137 pour la seule année 2018,

- SUPPer demande que des mesures fortes soient prises pour freiner la vague de départs en cours !

Dans ce domaine, pour SUPPer, ce sont les salariés qui ont grand besoin de la direction !

Réponse : *Nous avons abordé le sujet de la cooptation à plusieurs reprises au sein de nos CE. Elodie Warren en charge du pôle Talent Aquisition est venue, en début d'année, présenter les perspectives d'embauches pour 2019 qui restent très challenging au vu des nombreux postes à pourvoir. Il est donc important, dans ce contexte, de mener différentes opérations en interne qui valorisent et mettent en avant différents profils et permettent notamment de « booster » la cooptation. C'est une première initiative et il y en aura d'autres en fonction de nos besoins.*

16 – Un WAY IN, Un WAY IN, Un WAY IN, …..

Au deuxième étage du bâtiment J, 2 toilettes sont mis à disposition des femmes (+ éventuellement celui des handicapés accessible tant aux femmes qu'aux hommes).
21 femmes sont installées en permanence à cet étage.
Du fait que ledit étage bénéficie en plus de plusieurs salles de réunion, il y a beaucoup de passage.
Le lundi 8 et le mercredi 10 avril, deux Way-in ont été établis par 2 assistantes différentes pour signaler le non fonctionnement d'une ampoule.
La demande a finalement été traitée le jeudi 18 avril.

- Combien de temps faut-il aux services généraux pour changer une ampoule défectueuse

On demande de faire et refaire des way in jusqu'à la réalisation de la demande

- Quelle est la périodicité des demandes répétées, toutes les heures, une fois par jour, une fois par semaine ?
- Pourquoi pour des demandes ne demandant que peu de temps (travaux rapides à traiter), n'est-il pas envisagé la mise en place d'un stock d'ampoules permettant une intervention rapide et un temps de traitement défini à l'avance. : ex dans la journée.

Réponse : *Une ampoule dans les sanitaires doit être changée dans la journée. Pour les urgences (électricité, fuites importantes, ….) en complément du Way'in, il faut prévenir les services généraux : sgx.tosa@fr.thalesgroup.com*

17 – BASCULEMENT VERS SAP / ERP

17.1 - Formation

Devant l'urgence de faire des formations pour SAP, suite à sa mise en place imminente, nous recevons des mails pour effectuer les formations dans des sites autres que le nôtre.

- Étant donné le nombre de personnes à former à Élancourt, pourquoi faire faire les formations sur un autre site,

La majorité des formations se déroulant au mois de Mai, mois où le personnel à une grande indisponibilité et l'obligation de s'inscrire cela peut être très problématique

- Y aurait-il d'autres formations prévues en juin ?

Certains salariés disent que les formations sont à valider uniquement sur le site du salarié.

- Qu'en est-il réellement ?

Nous avons subi, il y a plus d'un an une formation sur Palma. Devant la marche forcée de l'époque, nous n'avons pu que constater que les formations n'étaient pas adaptées au besoin des utilisateurs. Il a fallu s'adapter

- Les formations actuellement déployées sont-elles adaptées à la fonction de chacun ?

Réponse :

- *Le projet s'est efforcé dans la mesure du possible de proposer des formations sur site. C'est d'ailleurs un engagement qu'a pris le projet dès lors que plus de 5 salariés sont concernés. Il se peut que le nombre de stagiaires requis pour une session ne soit pas atteint ou alors que des places soient disponibles sur un autre site. Cela laisse de la liberté aux salariés dont certains peuvent y voir un intérêt selon leur lieu d'habitation.*
- *Des sessions auront lieu comme prévues au-delà du mois de mai et certaines sessions sont d'ailleurs déjà ouvertes aux inscriptions sur le mois de juin.*
- *Réponse incluse dans la réponse à la première question*

17.2 - Déplacements

La mise en place de SAP qui est sensée tout gérer dans la société, sera basculée du jour au lendemain. Nous sommes informés que le cycle de remboursement des déplacements sera bloqué durant presque deux mois.

- Étant donné que ce n'est pas au personnel de pallier les dysfonctionnements de l'entreprise. On peut en conclure que les déplacements sont gelés pour deux mois.

- Que compte mettre en place la société pour réduire ce délai ?

Réponse : *Plusieurs communications ont été envoyées aux salariés de LAS concernant le remboursement des notes de frais (cf. mails des 2 avril et 18 avril.) Pour le remboursement des frais kilométriques, il est rappelé que chaque salarié peut demander à réserver une voiture du parc Thales. Dans tous les cas, la Direction prendra en considération toute demande.*

MEMO

De : Direction Financière — **Rungis, le 29 MARS 2019**

A : Personnel Thales LAS France des sites de Rungis, Massy, Limours, Ymare, Toulouse, Fleury et Elancourt — **Réf. :** ERP/ DAF/ DIR 01/2019_PL/PL

Info : Direction Financière et Direction des Ressources Humaines Thales LAS France

Objet : Remboursement des notes de frais pendant la période de bascule ERP France

Dans le cadre du changement d'ERP, ORACLE **sera arrêté le 26 avril 2019 et l'ERPF ouvert le 27 mai 2019.** Merci de prendre en compte le calendrier suivant :

Pour l'ensemble des missions et déplacements **finalisés avant le 16 avril 2019** :
Vous devez établir et faire valider vos notes de frais dans Marco Polo par votre responsable et avoir fourni les justificatifs papier aux personnes en charge de leur contrôle avant mercredi **17 avril 2019 au soir.**
Nous vous rappelons qu'il est conseillé d'établir et faire valider **régulièrement** vos notes de frais d'ici au 17 avril 2019 afin de favoriser un traitement fluide de ces dernières.

Pour l'ensemble des missions et déplacements **en cours au 17 avril 2019 ou à venir jusqu'au 27 mai** (ouverture ERP France) :
Seront remboursées les notes de frais concernant les missions supérieures à 1 jour.
A noter que les notes de frais correspondant uniquement à des indemnités kilométriques seront réglées à l'ouverture de l'ERPF.

Nous accorderons une attention toute particulière à toute situation délicate portée à notre connaissance.
Nous vous rappelons que l'utilisation de la carte AMEX est fortement recommandée car elle permet de différer la dépense.

La Direction Financière
Pierre Lafitte
VP Finance
Thales LAS France

La Direction des Ressources Humaines
Philippe Lan
Directeur des Relations Sociales
Thales LAS France

De : LAS-Communication
Envoyé : jeudi 18 avril 2019 10:54
Objet : ***Information ERP France***Marco Polo : fusion des « 3 » Marco-Polo ex-entités

Dans l'objectif de préparer le go-live ERP France, les applications Marco-Polo des anciennes entités LAS seront fusionnées sur le modèle ex-TR6.
Pour permettre cette fusion, les **Marco Polo ex-entités ferment le 25 avril à 16 h** pour ré-ouvrir « fusionnés » **le 2 mai à 9 h** sous le nom de **Marco Polo LAS**.
L'accès à l'application Marco Polo restera identique.

Cette fusion entraine, pour les collaborateurs des entités ex-TAO et ex-TOSA, les modifications suivantes :

- ressaisie des informations personnelles pour les personnes **ex-TAO et ex-TOSA** dans le Marco Polo LAS.
- renouvellement de la carte AMEX afin que le détail des dépenses puisse être reporté de façon automatique sur la note de frais. La carte AMEX actuelle continue à être fonctionnelle en dehors de cette restriction. La demande pourra être faite **à partir du 2 mai**. La procédure de renouvellement sera bientôt communiquée.
- Changement du processus de **validation** des notes de frais pour les personnes **ex-TOSA** qui désormais sera faite par **le responsable du centre d'analyse** et non plus par le Responsable du projet et sans une deuxième validation du directeur du centre d'analyse.

Règlement des notes de frais : mode opératoire

Comment se faire rembourser ?

1 - Saisir et faire valider dans Marco Polo la note de frais
2 - Imprimer, joindre les justificatifs
3 - Transmettre au gestionnaire Notes de Frais sur chaque site

Les services financiers se sont organisés pour traiter les remboursements pendant la période sans ERP.

RAPPEL : Pour l'ensemble des missions et déplacements en cours au 17 avril 2019 ou à venir jusqu'au 27 mai (ouverture ERP France)

- Seront remboursées les notes de frais concernant les missions supérieures à 1 jour.
- A noter que les notes de frais correspondant uniquement à des indemnités kilométriques seront réglées à l'ouverture de l'ERPF.

Ordres de Mission

- Les ordres de Mission ne pourront **pas être saisis dans Marco Polo le temps de la fusion du 25 avril 16 h au 2 mai 9 h.**
- Toutefois, **l'organisation des missions urgentes** et qui n'auraient pas pu être anticipées **restera possible** via un mail adressé directement à Carlson, en utilisant le formulaire mis à disposition sur l'intranet « Voyages et déplacements - OM de prise en charge »
- Pour tout déplacement dans les pays dits sensibles, une copie de la demande devra également être adressée à corporate.security.travel@thalesgroup.com.

17.3- Travails sur applications

Suite à la mise en place de SAP et donc le transfert des données des applications utilisées jusque-là (RA, Palma, Rmes et autres..), comment peut-on travailler dans ces conditions.
Nous avons déjà des plantages informatiques dus à des coupures de courants qui nous pénalisent au quotidien.

- Comment travaille-t-on, quand les outils informatiques sont bloqués ?

Réponse : *Un plan de sécurisation des activités avant le démarrage de SAP a été établi par le Domaine. Dans ce plan de sécurisation, les activités qui devaient être poursuivies ont été identifiées et les modalités des reprises de données sont en cours de validation. Par ailleurs, la période d'arrêt des outils a été prise en compte depuis plusieurs semaines et se traduit par une réduction maximale de ces activités (soit par de l'anticipation soit par une planification post bascule). Le choix du mois de mai contribue naturellement à une réduction des activités car est une forte période de congés.*

17.4- Finance

Déjà, le mois dernier, suite à un dysfonctionnement, les fiches de paies sont arrivées avec une semaine de retard

- Pour le versement des salaires, la mise en place de SAP touchera-t-il ce secteur d'activité ?

- Si oui, serons-nous amenés à constater des retards de versements ?

Réponse : *Comme indiqué dans la réponse DP du mois dernier, le problème concernait uniquement l'envoi des feuilles de paie papier et n'était pas dû à un problème au sein de Thales :*

> *« Il y a eu un problème de production et d'impression chez notre prestataire, ce qui a généré un retard dans le postage des bulletins de paie papier ».*

Il n'y a aucun problème pour le versement des salaires.

18 – BORNES DE CHARGEMENT ELECTRIQUE

Très souvent, les voitures qui se garent sur les places de recharge électrique ne sont pas branchées, pour diverses raisons. Il s'agit soit de :

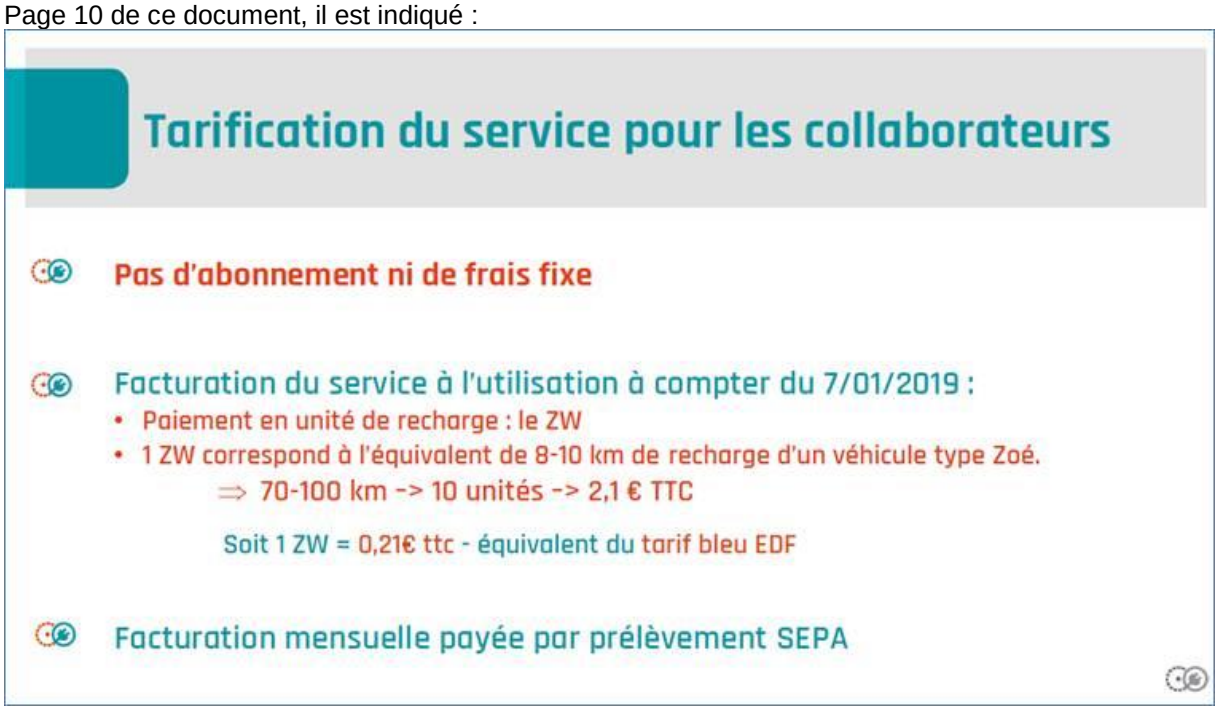
- véhicules 100% thermiques,
- véhicules hybrides non rechargeables,
- véhicules hybrides rechargeables ou 100% électriques mais ne se chargeant pas ou ayant fini de se charger.

- Nous vous demandons de rappeler que l'utilisation des places est uniquement réservée aux véhicules EN CHARGE.

Réponse : *Nous allons mettre en place une communication sur le sujet.*

19 : RECHARGEMENT DES VEHICULES ELECTRIQUES

Le 18 décembre 2018, un email INFOS@Elancourt #100 sous forme de document PDF a été envoyé aux salariés, présentant le fonctionnement des bornes de recharge des véhicules électriques sur le parking.
Page 10 de ce document, il est indiqué :



L'unité utilisée n'est pas référencée dans le système d'unité internationale. En effet, il existe déjà une unité le kWh. Pourquoi avoir inventé un autre système de comptage ?
Quand on va à la pompe, on achète des litres et non des TotalWatt, des EssoWatt ou des BPWatt.
Du coup, cela ne nous permet pas de comparer l'offre, surtout que l'on ne sait pas au final combien nous allons payer avant de charger.
Si nous reprenons les calculs du document :

- 1 ZW correspond à l'équivalent de 8-10 km de recharge d'un véhicule type Zoé.

1 ZW = 0,21€ TTC soit 8-10 km
Pour une voiture de type ZOE, la consommation moyenne est de 18 kWh / 100 kms.
On peut donc en déduire que :

1 ZW	8 km	10 km
kWh(Zoé)	1,44 kWh	1,8 kWh
Coût au ZW	0,21 €	0,21 €
Coût au kWh	0,1458 €	0,1166 €

La seconde ligne :

⇒ 70-100 km -> 10 unités -> 2,1 € TTC

10 ZW	70 km	100 km
kWh(Zoé)	12,6 kWh	18 kWh
Coût des 10 ZW	2,1 €	2,1 €
Coût au kWh	0,1667 €	0,1166 €

Soit un coût du kWh variant entre 0,1166 € et 0,1667 € (42,8% de différence de prix).
Pour une charge totale :

Prix :	0,1166 €	0,1458 €	0,1667 €
ZOE Type 1 (22kWh)	2,56 €	3,21 €	3,67 €
ZOE Type 2 (41kWh)	4,78 €	5,98 €	6,83 €

Montant ramené sur 210 jours travaillés, une différence de 430,50 € entre le prix de 0,1667 € et de 0,1166 € pour une ZOE de type 2.

- Serait-il possible d'obtenir un tarif clair de la part de la société, indiquant un tableau comparatif par exemple selon le type de voitures utilisées, le coût au kWh, ou ce que représente le coût de charge pour 1 heure par exemple ?

Réponse : *Pour des précisions sur le mode de tarification de recharge des véhicules électriques sur le site, nous vous remercions de vous mettre en relation avec le service clientèle de la société Ze-Watt.*
Les contacts sont disponibles dans le document présentant le fonctionnement des bornes de recharge des véhicules électriques.

20 : DIVERS

CFE-CGC

21 – VESTIAIRES RENOVES DU BATIMENT D

Des travaux de réfection sont en cours aux vestiaires du bâtiment D.

A priori seuls les utilisateurs « sportifs du midi » ont été consultés sur la future organisation desdits vestiaires. Qu'en est-il des personnes qui utilisaient ces vestiaires en venant au travail en vélo ou à pied en courant ?Il faut intégrer la vertu sociétale de ces modes de transport qui ne prennent pas ou peu de place de parking et limitent la pollution.

- **La CFE-CGC demande à la Direction de continuer et de mieux favoriser ces modes de transport vertueux en les intégrant au projet de rénovation des vestiaires.**
- **La CFE-CGC demande à la direction de nous préciser quel sera le nouveau mode d'utilisation de ces vestiaires rénovés.**

Réponse : *Les travaux réalisés ont pour but de rénover totalement les vestiaires situés en EMZ Nord et Sud (hommes et femmes).Ces travaux ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT.*
Cette rénovation augmentera la capacité des cabines et le nombre de casiers disponibles pour les sportifs.
Des casiers adaptés seront dédiés aux personnes se déplaçant à vélo, en moto, à pieds ….

22 – DIVERS

PROCHAINE REUNION : mardi 28 mai 2019