

# THALES

**QUESTIONS  
POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL  
25 juillet 2019**

# QUESTIONS CFDT

## 1 – VIE PRATIQUE

### 1.1 – Réunionite aigüe et horaires en folies

La réunionite aigüe bat son plein plus que jamais, et une des conséquences est que bon nombre de salarié-e-s ont des agendas qui sont remplis de réunions qui s'enchainent jusqu'à parfois 18 ou 19H00, tout en ne laissant qu'une petite demie-heure, voire rien du tout pour la pause-déjeuner

- ***Nous vous demandons instamment de rappeler les bonnes pratiques de la réunion à tout les salarié-e-s, management compris (pas de début de réunion après 17H00, ne convoquer que les personnes indispensables, réfléchir à voir si on ne peut pas traiter le sujet par un autre moyen, laisser un temps de pause déjeuner décent pour que les salarié-e-s puissent avoir une vraie pause, prendre en compte les temps de trajets, il faut actuellement 10 minutes pour traverser tout le site Guynemer...etc.)***

**Réponse :** *Les bonnes pratiques seront rappelées par les HR partner aux équipes. Si des dérives sont constatées et nuisent au bon fonctionnement du service et/ou à certains membres de l'équipe, il est important d'échanger avec son manager sur le sujet.*

## 2 - SOCIAL

### 2.1– Planification anticipée des réunions du futur CSE

Les réunions de CE planifiées sur les derniers mois de l'année ont été converties dans les agendas des élu-e-s actuel-e-s du CE en réunions de CSE.

- ***Pourquoi n'ont-elles pas été également planifiées dans les agendas des élus actuels Délégués du Personnel ainsi que dans ceux des membres du CHS-CT, le CSE remplaçant les 3 instances ?***

**Réponse :** *Nous avons maintenu le calendrier prévisionnel des réunions pour réserver les salles mais nous inviterons les membres du CSE lorsque nous connaîtrons le résultat des élections.*

### 2.2– Visibilité par les salarié-e-s des réponses de la Direction au travers des réponses aux questions de DP ?

Actuellement, la publication rapide des réponses aux questions portées par les Délégués du Personnel est le seul moyen qu'ont les salarié-e-s de connaître la position de la Direction aux questions qui les préoccupent

- ***Que va devenir cette possibilité avec le nouveau CSE ?***
- ***Si cela n'a pas été envisagé, nous demandons instamment qu'un dispositif permettant de donner aux salariés une visibilité rapide sur les réponses de la Direction aux questions qu'ils-elles se posent soit mis en place***

**Réponse :** *La nouvelle instance qu'est le CSE remplace les IRP en place actuellement. Son fonctionnement lui est propre, et chaque réunion donnera lieu à la rédaction d'un procès-verbal.*

## 2.3- Possibilité d'accéder au télétravail

➤ **Quelles sont les conditions pour une assistante pour être éligible au télétravail ?**

**Réponse :** *La mise en place du télétravail pour les assistantes n'est possible que si les tâches qui leur sont confiées ne nécessitent pas d'interaction fréquente avec les équipes dans la journée sur le site. Comme c'est rarement le cas, le télétravail est difficilement envisageable.*

*Il est éventuellement possible sous forme de télétravail occasionnel pour une demande spécifique qui devra être validée par la hiérarchie.*

## 3 - NOTE DE FRAIS

Un salarié (2 à présent) remet une note de frais Moyen-Orient dûment validée par la hiérarchie à la DF. Il s'agit d'une note de frais au forfait.

La DF refuse cette note au prétexte :

Comporte des frais de pressing (mission de durée supérieure à 1 semaine)

Comporte de frais bancaires

Sylvie Chastre, consultée, confirme la position « Il s'agit d'une position récente de M. Lemée, qui indique que le forfait est suffisant pour couvrir TOUTES les dépenses y compris les frais bancaires et les frais de pressing ».

Le (les) salariés concernés s'étonnent et contestent :

**1/ Le guide du voyageur (§3-4) qui ne semble pas avoir été remis en cause à ce jour, annonce :**

*Dans la mesure où ils restent limités aux besoins indispensables de la mission, les frais spécifiques divers (téléphone, affranchissement, télex, petites fournitures, pressing...) éventuellement engagés par le salarié, sont remboursés sur justificatifs après accord de la hiérarchie sur la note de frais.*

**Il est également précisé au 3.3.1**

*Le montant total de ce forfait journalier identique, pour les cadres et collaborateurs, est constitué:*

*- d'une indemnité pour l'hébergement (nuit + petit déjeuner),*

*- d'une indemnité pour les 2 repas.*

Il n'est nullement indiqué que sous prétexte que le forfait étant jugé suffisant, les autres dépenses ne seraient plus remboursées

**2/ La note « politique voyage », qui ne semble pas avoir été annulée précise :**

### 6.4.3 Blanchisserie

*Le Groupe ne rembourse pas les frais de blanchisserie éventuellement encourus par les voyageurs pour des missions d'une durée inférieure ou égale à trois nuits.*

Il s'agit ici de missions nettement plus longue avec travail en milieu très chaud sur sable : 2 tenues au minimum par jour.

Les frais bancaires sont très variables selon les banques au moyen Orient, il semble juste que ces dépenses qui ne sont pas faites au choix du salarié soient prises en compte.

Enfin, les salariés et DP s'étonne que ce changement d'appréciation des niveaux de dépenses des salariés n'aient fait ni l'objet de discussion ni même une information.

➤ **La Direction peut-elle préciser sa position et les critères d'appréciation de ce qui est remboursé ou non.**

**Réponse :** *Une note sera publiée sur le sujet en septembre. Sur la période en cours, si les dépenses induites par la blanchisserie et les frais bancaires ne rentrent pas dans le montant du forfait, le salarié passe au frais réel pour se faire rembourser la totalité de ses dépenses.*

## 4 - SUIVI DES ACCORDS

### 3. 1 - Données « Temps de travail »

Afin de pouvoir suivre les données sur le temps de travail des salariés, nous vous demandons :

Pour les Ingénieurs et Cadres :

- **Temps de travail > ?10H : Nombre d'alertes par e-mail en moyenne par semaine et par mois (réception d'un e-mail si au moins un jour de présence est > ?10H)**
- **Nombre de personnes concernées**

Pour les Mensuels:

- **Etat des heures supplémentaires effectuée pour récupération pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des heures supplémentaires effectuées pour récupération : cumul annuel**
- **Solde des compteurs des heures récupérées au titre des heures supplémentaires effectuées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement pour le mois, et nombre de personnes concernées**
- **Etat des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement : cumul annuel**
  - ADER »
- **Sorties après 18H10 : Nombre de salariés sortant après 18H10 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Horaire hebdomadaire : Nombres de salariés dont le temps de travail a été > à 41H80 hebdomadaire, (37H80 + 4H) en moyenne par semaine**
- **Nombre total d'heures écartées de ce fait, pour le mois**
- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine ayant un compteur bloqué à 15h**
- **Nombre total d'heures écartées de ce fait pour le mois**
  - Ex-MIE ?
- **Cumul compteur : Nombres de salariés en moyenne par semaine et pour le ayant atteint ou dépassé les 10h**
- **Sorties après 18H30 : Nombre de salariés sortant après 18H30 en moyenne par semaine et pour le mois**
- **Nombre de salariés présents le vendredi après-midi**
  - **après 14h00**
  - **après 16h00**

**Réponse :**

**Pour le personnel LAS Elancourt en juin 2019 :**

*Heures supplémentaires effectuées pour récupération sur juin : néant*  
*Heures supplémentaires effectuées pour récupération en cumul pour 2019 : néant*  
*Solde des compteurs des heures effectuées pour récupération : 432.85*  
*Heures supplémentaires effectuées payées sur juin : 184.81*  
*Solde des compteurs des heures supplémentaires effectuées pour paiement fin juin: 1619.29*  
*Nombre d'alertes en moyenne (par semaine) si travail supérieur à 10h juin : 158*  
*Nombre de sorties après 18h10 (mensuels juin) 74.25*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 4h juin : 27.50*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur à 15h juin : 18.25*

**Pour le personnel LAS Elancourt « périmètre ex MIE » en juin 2019 :**

*Nombre de sorties après 18h30 juin (mensuels) : 2*  
*Nombres de personnes ayant eu un compteur supérieur à 10h : 12.50*  
*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 14h00 : 0*  
*Nombre de salariés présents le vendredi après-midi après 16h00 : 0*

## QUESTIONS CFTC

### 3 - Placement de jours sur le CET puis le PERCO

Suite au placement de 2J de RTT sur le CET fin juin puis le transfert du CET sur le PERCO :

- Le compteur de jour de RTT a bien diminué de 2J
- le nombre de jour sur le CET est à 0
- Le nombre de jour sur le PERCO n'a pas augmenté de 2 jours

Il est impossible de savoir où sont passé ces 2J.

=> La CFTC demande qu'il soit possible d'imprimer un justificatif de ces demandes de placement/transfert : lors du placement sur le CET puis lors du placement sur le PERCO.

**Réponse :** *Le solde de jours sur le CET est renseigné sur le bulletin de paie. Le salarié peut faire un imprime écran de la prise en compte du placement.*

*Pendant la campagne, il faut placer le nombre cumulé de jours par exemple : Je fais un 1er placement de 2 jours de RTT, le mois suivant je souhaite placer à nouveau 2 jours de RTT sur le CET, je dois placer 4 jours (2 jours déjà placés + 2 jours supplémentaires)*

*Pour faire un placement sur le PERCO, il faut sélectionner le PERCO, placer les jours, le nombre de jours placés sur le PERCO est déduit du solde du CET.*

*Petit rappel : on ne peut transférer sur le PERCO que les jours placés sur le CET et non le CET fin de carrière.*

Alimentation de mon CET

Rémunération variable Intéressement Congés conventionnels / RTT

Mes compteurs CET au 24/07/2019

CET 0 j CET congé fin de carrière 0 j Prise PERCO

Nota : le compteur CET n'est mis à jour que lors du calcul de paie, en fin de chaque mois.

Version 5.8.6.H.GA

THALES

Alimentation des jours PERCO (en jours ouvrés)

Droits en jours ? 4 j

Nombre de jours de CET placés dans le PERCO 4 Valider Effectuer vos choix Retour

(Sous réserve de la validation de votre placement lors du contrôle par le système de paie. En cas de rejet de votre demande, un message vous sera transmis.)

## 4 - Objectifs 2019 concernant le BSO

A la réunion des DP de mai 2019, nous avons posé la question suivante :

\*\*\*\*\*

Vous avez mis à juste titre une pression auprès des managers pour finaliser l'ensemble des Objectifs 2019 pour les collaborateurs avant fin mars, par contre ces collaborateurs ne connaissent toujours pas (nous sommes presque à mi- année) les objectifs chiffrés qui font partie de leur BSO concernant :

- Performance Groupe = EBIT - OI **ou** GMO I- OCF
- Performance économique locale :
  - o Périmètre ( *périmètre OME ou périmètre GBU international ?*)
  - o Nombre d' indicateurs **maximum** = EBIT, OCF, OI, GMOI ?

Dans un souci de respect des salariés et de transparence avec les collaborateurs

⇒ Pouvez-vous nous communiquer avant la fin de l'année les objectifs chiffrés associés aux indicateurs correspondant ?

**Réponse :** *Les objectifs chiffrés seront communiqués à la fin du mois de juin.*

\*\*\*\*\*

⇒ La CFTC demande à nouveau une réponse à cette question

**Réponse :** *Un mail a été envoyé hier sur le sujet. Le nécessaire a été fait dans e-HR together pour donner l'accès aux salariés au scénario économique de la rémunération variable pour l'année 2019.*

## QUESTIONS SUPPer

### 5 - Intrusions dans le parking P2

Nous remercions la Direction pour sa note de rappel des règles d'accueil et de circulation des visiteurs au sein de l'entreprise (LAS/OME/DG/2019-08). Toutefois, il faut savoir que ces règles ne s'appliquent évidemment pas pour le parking **P2** où n'importe qui peut **pénétrer et agir à sa guise**, comme nous avons pu le constater ce lundi 8 juillet quand toutes les voitures ont été garnies de splendides flyers « Yvelines Pare-Brise ». Et ce n'est pas la première fois que ce genre d'incident se produit !!

Même si cela peut paraître anodin, il est néanmoins très inquiétant de savoir que n'importe qui peut s'introduire sur le P2.

Il est aussi dommage que les récents travaux sur les portails d'accès n'aient pas été l'occasion d'en renforcer la sécurité.

Enfin pour rappel voici un extrait du règlement intérieur qui n'est toujours pas respecté.

**Le stationnement dans l'enceinte industrielle n'est admis qu'après autorisation expresse et individuelle du Responsable de Sécurité. Cette autorisation sera matérialisée par un macaron qui devra être apposé à l'intérieur du véhicule de manière visible de l'extérieur.**

- SUPPer demande à la direction de l'établissement quelles mesures vont être mises en œuvre pour mettre fin à ces agissements.
- SUPPer demande que l'officier de sécurité de l'entreprise vienne présenter aux instances son plan de sécurité pour les accès au parking P2.

*Réponse : Il est possible que des sociétés soient mandatées pour mettre des flyers sur les pare-brise (bout du parking P2), les personnes à pied peuvent en effet se faufiler. Les gardiens se sont aperçus de cette intrusion, ont intercepté ces personnes en leur demandant d'enlever les flyers et leur ont expliqué qu'il n'était pas possible de procéder ainsi. Le plan de sécurité est un cahier de consignes remis par les officiers de sécurité à la société Fiducial (Société de gardiennage) qui transmet pour application les consignes aux gardiens.*

### 6 - Sécurité des piétons sur le parking P2

Nous avons constaté, ces derniers temps, que la sécurité des piétons commence à être prise en compte par de nouveaux aménagements empêchant le stationnement anarchique, plus particulièrement sur le trottoir réservé aux piétons.

Même s'il faut rappeler que cela correspond à de multiples demandes que nous avons émises dans les instances, il faut reconnaître que c'est un vrai progrès et espérer qu'il s'agit du début d'une prise de conscience.

Malheureusement, tout récemment, un de nos collègues a encore failli se faire renverser par un **chauffard** qui de toute évidence n'a que faire des limitations de vitesses.

Nous avons recommandé à notre collègue de déclarer un presque-accident. Mais pour nous, il ne faut pas s'arrêter là. C'est pourquoi SUPPer demande à la direction :

- De mettre en œuvre des mesures qui s'imposent pour calmer les ardeurs automobiles de certains, avant qu'un drame se produise.
- De mettre en place une commission CHSCT pour traiter et suivre ce sujet.

*Réponse : Ce sujet est en cours et se traite au niveau de la colocation.*

### 7 - Divers

## QUESTIONS CGT

### 8 - Campagne de recrutement, distribution de tract:

Le tract ci-joint a été distribué ce mois-ci en gare de Versailles Chantiers. Les distributeurs étaient équipés de sacs, casquettes...



La CGT vous demande :

- Est-ce une entreprise extérieure qui a effectué ce tractage ?
- Quel est le coût de cette campagne ?

**Réponse :** Le tractage a été effectué par une entreprise extérieure avec le soutien des équipes Talent Acquisition d'Elancourt.

Le coût de cette campagne n'a pas été communiqué.

### 9 - Recrutement sur Elancourt :

Thales LAS Elancourt cherche à recruter 450 personnes et a demandé l'assistance de ses collaborateurs dans la proposition de profils via la cooptation.

Or malgré les efforts de certains de jouer le jeu, on nous remonte régulièrement l'absence de retour et de réponse quant aux candidatures proposées. Ni le collaborateur, ni le candidat n'ont de retour.

- Nous vous demandons dans quelle mesure Thales souhaite réellement pourvoir les postes proposés ?
- Nous vous demandons également d'apporter un retour systématique aux candidats.



**Réponse :** *Thales souhaite réellement pourvoir les postes proposés, mais il est nécessaire lors de la transmission de CV de veiller à une bonne adéquation entre les profils proposés et les postes à pourvoir. Nous veillerons à ce qu'un retour systématique soit apporté aux candidats.*

## **10 - Anomalie de remboursement des notes de frais sur Elancourt :**

Plusieurs salariés se sont vu refuser leur note de frais aux motifs suivant : plus de remboursement des frais de pressing pour les missions de longue durée et plus de remboursement des frais bancaires.

D'après la direction financière une note, pas encore écrite, inconnue des salariés, paraîtra en septembre mais elle est applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier !!!

Après engagement des frais ces salariés mécontents apprennent par la direction financière que les règles auraient changées !

Cette pratique est inadmissible, Thalès LAS doit appliquer les règles définies dans Chorus 2.

- *Nous vous demandons le remboursement des frais bancaires pour tous les salariés en déplacement.*
- *Nous vous demandons le remboursement des frais de pressing conformément à la politique voyage définies dans Chorus 2.*

**Réponse :** *Une note sera publiée sur le sujet en septembre. Sur la période en cours, si les dépenses induites par la blanchisserie et les frais bancaires ne rentrent pas dans le montant du forfait, le salarié passe au frais réel pour se faire rembourser la totalité de ses dépenses.*

## **11 - Conditions de travail dans le local peinture (suite) :**

Le mois dernier nous vous avons alerté sur les conditions de travail difficiles dans le local peinture. Votre réponse ci-dessous ne semble pas satisfaisante.

**Réponse :** *Nous avons baissé de quelques degrés la consigne sur l'apport d'air neuf pour travailler dans de meilleures conditions.*

Ce matin mardi 23 juillet, dès 8 heures la température dans la cabine de peinture était de 28° et dépassait les 30° à 10 heures rendant impossible l'application de peinture.

Les conditions optimales d'application de peinture polyuréthane ne peut se faire qu'entre 15 et 25°.

- *Que comptez-vous faire afin que les salariés puissent travailler suivant les conditions optimales d'application de la peinture ?*

**Réponse :** *Aujourd'hui, les moyens de conditionnement du bâtiment P ne permettent pas d'assurer le maintien des niveaux de température et d'hygrométrie souhaités dans des conditions d'environnement externe extrêmes. Les services généraux recherchent les moyens techniques permettant de maintenir en permanence les conditions de température et d'hygrométrie requises.*

*A court terme, si les conditions de mise en œuvre des procédés de peinture ou autres ne sont plus acceptables, la direction suspendra temporairement la réalisation des opérations de fabrication concernées.*

## 12 - Accessibilité, y-a-t-il encore un projet ?

Après une énième question DP en juin dernier et votre réponse ci-dessous :  
Suite à nos questions de mai, octobre et décembre 2018 concernant l'accessibilité pour les personnes handicapées par l'entrée d'accueil ex-Tosa, et votre dernière réponse de décembre ci-dessous :

**Réponse :** *Comme indiqué lors de la dernière commission Handicap qui s'est tenue le 4 décembre dernier, les travaux seront réalisés au cours du printemps 2019.*

- *En ce début d'été pouvez confirmer que ce projet est toujours d'actualité ?*

**Réponse :** *Le début d'intervention est prévu du 15 au 19 juillet prochain.*

Nous sommes le 23 juillet, les travaux n'ont pas commencé.

- *La CGT vous demande si le projet est abandonné ?*

**Réponse :** *Le sujet est bien d'actualité. L'intervention pour l'automatisation de la porte est finalement planifiée les 29 et 30 juillet. Puis en août il y aura une deuxième phase avec reprise du sol pour installer des tapis (prévu en août quand il y aura moins de passage).*

## 13 - Incommodité renforcée dans les salles blanches :

De nouvelles règles sont appliquées dans les salles blanches depuis le début du mois.  
Port obligatoire de cache-barbe, interdiction de certains produits de maquillage...

- *La CGT vous demande l'ouverture d'une négociation afin de tenir compte de ces nouveaux facteurs d'incommodité.*

**Réponse :** *La démarche des fondamentaux de la qualité en production n'a pas instauré de nouvelles règles mais le rappel des règles existantes et souvent des principes de bon sens. Il s'agit de veiller à la satisfaction de nos clients et de réagir face à leur retour par une démarche d'amélioration de nos pratiques. La 1ère étape a démarré en juin par un rappel des exigences liées au métier ou à l'environnement et un partage des bonnes pratiques. Cette démarche a été présentée dans tous les ateliers de CCI par le manager et le département MIA afin de l'expliquer.*

## 14 - Distribution de primes dans le cadre du déploiement de l'outil SAP :

Des primes vont être distribuées aux personnes ayant travaillé au lancement de SAP.

La CGT n'y a pas opposé. Tous les salariés se battent actuellement pour faire avancer les affaires, il serait discriminatoire que l'ensemble du personnel ne soit pas récompensé.

- *Quels sont les critères d'attribution de ces primes ?*
- *Combien de salariés vont percevoir une prime ?*
- *L'ensemble des salariés subissant ce changement d'outil, la CGT vous demande d'attribuer une prime à tous les salariés de LAS Elancourt.*

**Réponse :** *Cette information ne relève pas de la compétence des DP.*

## **15 - Copernic II, hygiène des lieux de travail et invasion d'insectes :**

Une désinfection contre une invasion de blattes a eu lieu au Bâtiment C 1er étage ce mois-ci. Maintenant nous constatons également des invasions d'autres insectes en rez-de-chaussée du bâtiment A.

- *Que compte faire la direction pour protéger les salariés contre ces désagréments et comment analyser la dangerosité de ces insectes ?*

**Réponse :** *Les espaces du 1<sup>er</sup> étage du bâtiment C ont été traités par une entreprise spécialisée dans les 48h, après le signalement (intervention le mercredi 17 juillet). Depuis, aucune présence d'insecte n'a été signalée dans cette zone.*

*Concernant une invasion d'insectes non nuisibles en ARC 011 attirés par l'eau stagnante des pots de fleurs, un traitement contre ces insectes va être réalisé.*