

Réponses aux questions des Représentants de Proximité - réunion du 7 juillet 2020

Q	Questions	Réponses
1	<u>GAE</u> Suite au COVID, y a-t-il une GAE de prévue ? Des ruptures conventionnelles ou des MAD sont-elles envisageables pour les salariés intéressés ?	Il n'est pas prévu de GAE suite à la pandémie COVID-19.
2	<u>Port du masque :</u> Le port du masque en continu étant très fatigant, Est-il prévu d'installer des plexiglas dans les open-space afin de limiter cette contrainte?	Nous devons récupérer cette semaine les plexiglass du restaurant. Ils pourront servir dans certains openspace. S'il y a des besoins particuliers, il convient de les remonter via les chefs de service.
3	<u>Port du masque</u> Beaucoup se plaignent du masque en salle blanche qui est inconfortable au niveau des oreilles et surtout de la rétention de vapeur Chimique (acétone, éthanol, primaire, etc.), ce qui engendre une odeur désagréable et durable dans la journée Quel est la procédure à mettre en place, pour réduire ce désagrément d'odeur et l'inconfort ?	Dans ce cas de figure, il convient de remplacer les masques quand cela s'avère nécessaire. Le service HSE se tient à votre disposition s'il y a des questions spécifiques en salle blanche.
4	<u>Suspicion</u> Un personnel travaillant sur Damoclès a été déclaré malade il y a deux semaines. Il est venu travailler quelques jours souffrant, puis est reparti chez lui en quatorzaine. Nous ne savons pas s'il est positif ou non au covid-19. La personne était en salle blanche. Il a croisé du monde physiquement présent en allant à son poste. Seule l'équipe Damo a été prévenue mais pas le reste de la salle blanche. Le personnel a affiché leur mécontentement de ne pas avoir été prévenu même si la maladie n'avait pas identifié. S'il y a un cas de covid confirmé en salle blanche ou ailleurs, quelle est la procédure de Thales pour garantir la sécurité du personnel ? La salle est-elle désinfectée ? L'entourage de la personne infecté sont-elles testées ?	Il s'agit en effet d'un cas suspect (symptômes évocateurs de covid) et non d'un cas avéré Procédure à ce jour dans ce type de situation : <ul style="list-style-type: none"> o cas suspect adressé à son médecin traitant pour diagnostic, test covid et traitement o enquête HSE/médical à la recherche de moments de rupture des mesures barrière dans l'environnement de travail o décontamination de la zone o si le résultat du test est négatif, le « cas suspect » peut revenir travailler 8 jours après la date des premiers symptômes, dont 48h sans o les collègues proches sont simplement informés, la quatorzaine n'est pas requise o si le résultat du test est positif (ce qui ne s'est pas produit à ce jour depuis le déconfinement), tests et isolement pour tous dès qu'il y a eu rupture des mesures barrière
5	<u>Journée en télétravail</u> Comment sont récupérées les informations que le personnel est en télétravail ? Toutes les journées en télétravail sont t'elles bien considérées en journées travaillées ?	Suite aux diverses communications, les salariés déclarent les journées de travail sur site ou en télétravail via e-admin. Ces journées sont ensuite validées par le manager. La journée de télétravail est considérée comme une journée de travail.
6	<u>Le personnel en télétravail</u> Suite à la crise sanitaire, un grand nombre du personnel ont pu se mettre en télétravail. À Thales LAS, un contrat doit être signé, pour être autorisé à effectuer du télétravail. Durant cette crise, aucun télétravailleur n'a fait l'objet de contrat. Si un contrat signé, permet l'indemnisation du personnel en télétravail, aujourd'hui, le personnel qui a pu télétravailler, permettant ainsi la continuité des services, n'ont reçu aucune indemnisations. Quelles sont les indemnisations prévues pour le personnel qui ont exercées le télétravail sans contrat signé. Abonnement internet et ligne portable, car aucun téléphone pro n'a été fourni Comment la demande doit être faite et quand seront t'ils indemniser ? Nota : pour l'instant, cette situation continue. Du personnel en télétravail et sans contrat Quand l'utilisation de télétravail sans accord sera-t-il arrêté ?	Durant la période exceptionnelle de télétravail Covid 19 les personnes qui ont télétravaillé peuvent se faire rembourser l'abonnement mensuel internet à hauteur de 38€ maximum (idem accord télétravail LAS). Si le salarié a utilisé son téléphone mobile pour raisons professionnelles et qu'il n'a pas pu avoir un téléphone mobile Thales, il pourra se faire rembourser en cas de dépassement de son forfait durant la période de télétravail. Dans ce cas, le salarié fera une note de frais sous Concur et joindra tous les justificatifs liés aux dépenses. Aujourd'hui le travail sur site est la généralité. Cependant le télétravail Covid 19 continue de s'appliquer à la demande de la hiérarchie et est souvent utilisé avec un mixte présentiel/télétravail. Nous ne connaissons pas, pour le moment, la date de fin du télétravail Covid 19.
7	<u>Congés :</u> Suite à la crise sanitaire, il a été demandé aux personnels de passer en télétravail pour ainsi assurer la continuité des services, si cela été possible. Tout le monde, n'a pas pu y basculer. Durant cette période, il a été demandé au personnel de solder ces congés, les RTT C ont été déplacés, et même de poser des congés en anticipation. Ceci permettant de mettre le personnel en chômage technique le moins possible. Hors aujourd'hui, il va être demandé d'effectuer des horaires spéciaux (Horaire décalés, heures supplémentaires, travail du samedi) pour rattraper le retard. Comment se fait-il que le personnel utilisant le télétravail a-t-il, lui aussi, dû poser des congés et maintenant, ils doivent rattraper le retard	Pendant la période de confinement il a été possible de préserver l'activité en partie par du télétravail. En effet, l'accord groupe spécifique Covid 19 (et la prise de RTTC, congés, ...) a permis de reculer la date de mise en Activité Partielle. Depuis le déconfinement, les affaires reprennent à 100% et nos clients attendent les livraisons prévues et certains projets, déjà en retard avant le confinement, doivent retrouver la productivité attendue.
8	<u>RTT Collectif</u> L'article 8 de l'accord groupe Covid-19 précise que la re planification des RTT collectifs s'applique aux salariés qui ne peuvent pas exercer leur activité en télétravail. De nombreux salariés travaillant en télétravail se sont vu appliqué cette mesure autoritairement. Nous vous demandons de régulariser cette situation afin de respecter l'accord groupe signé le 26 mars 2020 par l'ensemble des organisations syndicales.	Les salariés qui se sont vus appliquer les JRTT collectifs dans le cadre du Covid 19 ont été informés par leur hiérarchie et/ou HRP. Si des incompréhensions subsistent, les salariés concernés peuvent contacter leur manager et/ou HRP.
9	<u>RTT Collectif</u> Sur de nombreux compteurs ehr, des jours « RTT collectifs » ont été remis mais non replacés dans le calendrier. Or ehr ne permet pas aux salariés de poser des RTT collectifs. Des salariés m'ayant fait remonter l'info et ayant moi-même ce soucis, j'ai contacté MAEL qui m'orienté vers ma RH. J'ai contacté ma RH : sans aucune nouvelle... A quelle date les compteurs seront remis en conformité ?	Pour les salariés non concernés par la prise anticipée de JRTT collectifs, les JRTT collectifs restent fixer aux dates prévues. La notification devrait apparaître dans le calendrier, si tel n'est pas le cas, il faut envoyer un message via wordaky / 4YOU / Mes questions RH Découvrez 4YOU, votre nouvel outil de démarches administratives RH ! (vidéo, FAQ, ...) : https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/nos-services/hr-france/4you
10	<u>Domaine informatique</u> Nous utilisons la rubrique E-together, pour la gestion des congés. Hors, à partir du 16 juin, cette gestion n'est plus possible. Elle sera remplacée par un nouvel outil administratif RH : 4YOU. ». Ce nouvel outil devrait être opérationnel qu'au début juillet. Quand est-il de cette période se trouvant sans gestion ? Supprimer une application alors que l'application remplaçante n'est pas opérationnelle n'est pas normale et inconcevable. Sans compter le débogage de celle-ci et son apprentissage	La communication envoyée à tous les salariés devait permettre d'anticiper au maximum les absences durant la période de fermeture de l'outil. Si un salarié a dû ou doit s'absenter du jour au lendemain et que l'absence n'était pas prévue, il pourra s'absenter avec l'accord de son manager et la régularisation sera faite à l'ouverture de l'outil 4YOU le 8 juillet 2020 par le salarié.
11	<u>Retraite et BSO</u> Les personnes partant à la retraite en 2020 touchent dans l'indemnité de départ en retraite un BSO. Par exemple : départ le 1er juillet 2020, ils ont droit à un BSO égal à 6 mois du BSO 2019 départ le 31 décembre 2020, ils ont droit à un BSO égal au BSO 2019 La RH dit que le versement est suspendu, or il n'y a eu aucun accord, aucune discussion avec les OS représentatives. Nous demandons que les accords soient respectés et que le versement ai lieu Nous demandons pourquoi les accords ne sont pas respectés et pourquoi le versement est-il suspendu ? Le BSO est-il en voie de suppression ?	Il s'agit d'une décision Groupe. Le paiement de la rémunération variable est reporté pour tous les salariés qui sortent des effectifs en 2020.

Q	Questions	Réponses
12	<u>Retraite, explication</u> Les salariés qui partent en retraite n'ont aucune explication, aucun détail des sommes versées, ce qui est contraire à la législation. Nous demandons que cela soit respecté	Nous sensibiliserons les gestionnaires de paie pour que les salariés concernés disposent de toutes les informations nécessaires.
13	<u>Médaille du travail</u> Quand sera versée l'allocation de médaille du travail pour les salariés, et les retraités partis début 2020?	L'allocation de médaille du travail a été versée à la fin du premier trimestre 2020. Les salariés qui avaient déposé un dossier complet et qui auraient quitté la société au moment du versement toucheront également cette allocation.
14	Suite à la mise en place d'une sur-complémentaire santé Humanis, Les régimes Vanoise, Bigorre et Armorique ont-ils également évolué?	Il n'y a pas de changement pour les régimes Vanoise, Bigorre et Armorique
15	<u>Écrêtage fin de trimestre</u> L'écrêtage de fin de trimestre pour les mensuels, doit être fait après la fin du mois considéré. Il ne doit pas être fait avant la fin du mois. Nous demandons de corriger la date effective d'écrêtage du crédit d'heure pour 2020 et les années suivantes	La règle est la même depuis des années, elle n'a pas changé. L'écrêtage se fait bien en début de mois par contre les compteurs sont arrêtés en semaine entière c'est pour cela que les salariés doivent avoir posé leurs heures au plus tard le dernier dimanche du trimestre. Pour rappel, en raison du Covid 19, aucun écrêtage n'a eu lieu fin mars et fin juin.
16	<u>Pointage</u> Les pointages des mensuels sont important. Ils nous servent pour l'utilisation des crédits d'heures. Hors actuellement, beaucoup de compteurs ne sont pas à jour et la pose de crédit d'heure devient problématique, car les mensuels ne savent pas où ils en sont Quand les compteurs des mensuels seront t'ils à jour ?	La mise à jour des compteurs Gestor se fait manuellement jour par jour pour les RTT collectifs, le télétravail et l'activité partielle. Il a fallu résorber l'historique depuis mars ; les compteurs ont été mis à jour jusqu'à fin mai. Le mois de juin est en cours de traitement.
17	<u>Journée du lundi de pentecôte</u> La journée de pentecôte est une journée de solidarité. Étant sur un temps de travail hebdomadaire de 35H, cette journée doit être de 7h et non 7h34 comme les jours travaillés. De plus, cette journée pris en crédit d'heure, doit imputer un quota de 7h sur le crédit d'heure et qui n'est pas supprimer du quota des 50h à disposition des mensuels. Cette journée entière de fait pas non plus partie des 5 jours possible à prendre avec le crédit d'heure pour les mensuels Quand les compteurs seront mis à jours pour les personnes concernées ? Merci de rappeler ces règles aux personnes de TGS gérant nos compteurs mensuels, il faut refaire des appels trop souvent	La journée du 01/06/2020 a été comptabilisée à 7 heures. Le traitement des compteurs est en cours par le service paie.
18	<u>Transport écologique</u> Un salarié utilise le RER + Véligo pour se rendre au travail : son abonnement Véligo n'est pas pris en charge par la société. Il nous a été dit que Thalès ne prenait pas en charge ce moyen de transport. Peut-on en faire la demande afin de permettre aux salariés de venir travailler avec un moyen de locomotion plus écologique ?	Il n'est pas prévu, à ce jour, de prendre en charge ce type de frais. En raison du trafic intense et dangereux pour accéder au site, nous ne faisons pas de publicité pour l'usage du vélo pour venir travailler. Des discussions sont en cours avec la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines et les entreprises de la zone pour améliorer/créer des pistes cyclables sécurisées.
19	<u>Remboursement Mutuelle</u> Une personne avait demandé une action de Thalès pour des problèmes de remboursement par la mutuelle sur un soin qui est normalement pris en charge. Pouvez-vous nous dire où en est la situation svp ?	La personne citée est en relation avec Humanis et la correspondante Mutuelle au niveau du Groupe Le sujet est en cours d'analyse.
20	<u>Note de frais</u> De nombreuses notes de frais sont en suspend chez P.LEMEE depuis parfois 2 mois, Pouvez vous rendre cette procédure plus rapide pour que les salariés soient remboursés de leurs frais?	Le volume est important, les notes de frais sont en cours de validation.
21	<u>Douches</u> Une majorité du personnel est revenue sur le site. Et les sportifs aussi Les vestiaires sportifs sont toujours fermés. Quand les vestiaires et douches des sportifs seront ré-ouverts pour leur plus grand bien ?	Les mesures sanitaires à mettre en place pour la réouverture sont en cours d'étude. Il n'y a pas encore de date de prévue.
22	<u>Blouses</u> Le cycle des blouses en salle blanche ne fonctionne pas correctement. Le personnel se plaint des blouses qui reviennent nettoyées que des mois après. Certains n'ont toujours pas de blouse attitrée. Ce problème incite certains à prendre les blouses des autres et ou à mettre les blouses bleues visiteur. Quand le problème des blouses sera résolu ? Nota : Ce problème dure depuis bien avant le confinement.	Un groupe projet a été mis en place en mai pour définir une solution pérenne avec un déploiement courant septembre. Les difficultés de distribution des blouses ont été amplifiées par de nouvelles règles sanitaires qui imposent des nettoyages plus réguliers. Le sujet est suivi de près depuis avril dernier afin d'éviter des ruptures mais la logistique liée aux blouses nominatives s'avère particulièrement contraignante.
23	<u>Nombre de personnes sur le site</u> Merci de nous indiquer le nombre du personnel depuis le 1 juin : - Travaillant sur le site - Travaillant en télétravail (plus d'un jour par semaine et hors contrat) - Arrêter suite au covid (malade, garde d'enfant ou autre) - En congés ou arrêt maladie (autre covid)	Ces informations sont communiquées régulièrement en CSE.
24	<u>Nombre de personnes sur le site</u> Comment sont protégées les personnes en télétravail plus d'un jour par semaine et hors contrat au niveau des assurances, vu que l'accord Groupe sur le télétravail n'est plus d'actualité?	Pour rappel, le télétravail dans le cadre du Covid 19 est géré de la même façon que l'accord LAS sur le télétravail.
25	<u>Nombre de places pour les vélos</u> Le nombre de salariés utilisant un vélo ou une trottinette pour se rendre au travail a augmenté plus vite que le nombre de places disponibles pour ces moyens de transport. De plus, des salariés s'octroient des emplacements en bloquant une place au moyen de leur antivol. Merci d'empêcher cette pratique et d'autre part, d'augmenter la capacité du parc à vélos.	Ce sujet sera abordé lors d'une prochaine réunion de colocation.