*Thales LAS Elancourt*

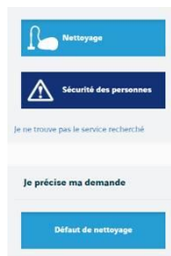
# Réponses aux questions des Représentants de Proximité - réunion du 27 novembre 2020

| Q | Questions | Réponses |
|---|---|---|
| 1 | <u>Femmes enceintes</u><br>Dans ce contexte difficile et mouvant (fusions LAS et accords en cours), les salariées qui déclarent leur grossesse à la RH n'ont pas une vision très claire de leur droit au sein de l'entreprise.<br><br>Pourraient-elles obtenir un kit contenant les Accords groupe sur les droits et devoirs des femmes enceintes chez LAS et les aménagements de travail qui en découlent ? | Il existe dans l'intranet RH Elancourt un guide sur la parentalité<br>https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-las-france/rh-ex-tosa/parentalite<br><br>Ce guide contient beaucoup d'informations. Il ne faut pas hésiter à prendre RV avec un gestionnaire paie lors d'une permanence pour avoir plus d'informations si nécessaire |
| 2 | <u>Femmes enceintes et pointages</u><br>Une femme enceinte a droit à une réduction de 30min de son temps de travail journalier à partir du 4ème mois de grossesse. Or, même en ayant déclaré la grossesse à la RH, le compteur Gestor n'est pas à jour. La demande de régularisation a pris 1 mois et demi et a dû passer par la RH pour obtenir une réponse de la paie!<br><br>Cela devrait normalement être fait automatiquement.<br><br>Comment expliquez vous ce dysfonctionnement | La régularisation sur Gestor est saisie manuellement. Elle n'est pas automatique sur la simple déclaration de grossesse de la salariée<br><br>Le délai de traitement devrait néanmoins être plus court. |
| 3 | <u>Télétravail</u><br>Dans le contexte actuel où il a été demandé de passer en télétravail. Puis la demande de revenir sur le site, un certain nombres de salariés désirent passer officiellement en télétravail<br><br>Des avenants pour demande de télétravail régulier sont-ils possible en ce moment ?<br><br>Faut-il attendre les nouveaux Accords ?<br>Les salariés étant couverts par l'accord Covid jusqu'à la fin de l'année, pourquoi les managers refusent-ils d'appliquer ces accords (passage en télétravail) qui permettent de protéger les salariés, vu la hausse du nombre de cas en Ile de France? | Le manager est responsable de l'organisation du travail de son équipe et il est essentiel de trouver le bon équilibre entre présence sur site et télétravail afin de garder notre efficacité opérationnelle tout en participant à la lutte contre la propagation du virus<br>Jusqu'à la fin de l'année, il n'est pas nécessaire d'avoir un avenant à son contrat de travail, les jours de télétravail doivent être actés par mail entre le salarié et le manager<br>Pour rappel, un collaborateur ne peut pas décider seul de son mode de travail sans l'accord de son manager et le télétravail est sur la base du volontariat du salarié<br><br>Un nouvel accord Groupe Télétravail est en cours de signature |
| 4 | <u>Photographe amateur</u><br>Certains salariés se sont faits prendre en photo par d'autres salariés lors de leur pause déjeuner. Ceci sans leur demander leur accord et sans savoir la destination finale. Lorsque cela s'est produit, le photographe en question (un salarié lambda) nous a dit « faire un album covid » !<br><br>Il serait bon de rappeler l'interdiction des photos sur site et également le droit à l'image !. Ainsi que l'obligation d'avoir une autorisation de prises de vue. | il est formèlement interdit de prendre des photos sur le site<br>Nous procèderons à un rappel |
| 5 | <u>Intéressement et participation</u><br>Nous avons eu dernièrement la campagne pour le placement de l'intéressement et participation. Si cette demande a du être faite sur le nouveau logiciel 4You, il est à constater qu'il n'a pas été possible d'imprimer les documents comme sur l'ancien logiciel. De plus il n'est plus possible de consulter ces choix comme par le passé<br><br>Quand aurons-nous la copie de nos placements à disposition?<br><br>Quand ce logiciel sera t'il à jour pour permettre les mêmes possibilités que l'ancien logiciel? | Les choix de placement seront disponibles à terme dans le dossier numérique du salarié dans l'application 4You.<br>A ce jour, nous n'avons pas de date à communiquer pour la mise à disposition dans l'outil. |
| 6 | <u>Pointages des mensuels.</u><br>Malgré les précédentes questions sur le sujet, la mise à jour des compteurs de Gestor n'est toujours pas effective.<br>Suite à des demandes de régularisation via 4You, nous recevons des réponses comme quoi la demande est traitée : mais en vérifiant ce n'est souvent pas le cas ce qui implique de créer une nouvelle demande pour le salarié. De plus, beaucoup d'erreurs sont commises : pointage le samedi alors que le salarié ne travaille pas le samedi, erreurs sur les heures, crédit d'heure pas à jour, etc.<br><br>Cela demande beaucoup d'énergie aussi bien pour le personnel que pour le service de paie<br><br>Quand le personnel disposera t'il d'un compteur de crédit d'heure à jour ? | Le service paie a une augmentation du volume des demandes de régularisation de pointages notamment avec le télétravail lié au COVID.<br><br>Le service paie fait de son mieux pour répondre aux demandes des salariés mais cela n'exclut pas les erreurs.<br><br>Concernant les compteurs de crédit d'heures le service fera une analyse du volume des anomalies de pointages afin d'apporter une solution d'ici fin janvier.<br><br>Pour info, il n'y aura pas d'écrétage à fin décembre. |
| 7 | <u>Pointages gestion</u><br>Si chaque demande, pour correction vers le service de paie, porte un N° pour les identifier, il semblerait, qu'une fois la demande traitée (correctement ou non), le gestionnaire n'a plus accès à cette demande.<br>Il faut en créer une nouvelle.<br>Cela devient de plus en plus pesant de rééditer les demandes aussi bien pour le salarié que pour le service de gestion.<br><br>Quand le fonctionnement sera t'il mieux géré ? | Ce problème a été remonté au SIRH. Une analyse des améliorations de l'outil 4You est en cours afin d'optimiser au mieux l'utilisation de l'outil. |
| 8 | <u>Congés</u><br>Le 15 août était une jour férié qui tombait un samedi. Le positionnement de deux jours de congés légaux, permet de récupérer cette journée. Hors beaucoup de personnes constatent que les compteurs de 4You n'ont pas été mis à jour.<br><br>Quand les compteurs seront à jour sur cette problématique? | Pour rappel, afin de bénéficier du jour supplémentaire lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il faut que les congés posés soient des CP légaux.<br>Dans ce cas, la mise à jour des compteurs est automatique. Sur 4You la journée supplémentaire est ajoutée dans les compteurs de "congés légaux" a contrario d'e-admin où la journée était incrémentée dans le compteur "congés autres" |
| 9 | <u>Congés supplémentaires</u><br>Pour une certaine catégorie de personnel, il est attribué une semaine de congés supplémentaire quand on atteint les 35 ans d'ancienneté. Hors, malgré des relances, rien à changer.<br><br>Quand cette mesure sera-t-elle remise dans les compteurs? | L'acquisition de la semaine supplémentaire pour 35 ans d'ancienneté prévue dans les dispositions sociales du Groupe est automatique dans l'outil.<br>Merci de nous communiquer les noms des salariés pour lesquels il y a un problème |

| | | |
|---|---|---|
| 10 | <u>Indemnité de transport</u><br>Le remboursement de la carte Navigo était de 37,60€ par mois. Mais depuis le mois de juillet 2020, il est passé à 34,46€.<br><br>Pourquoi cette baisse du remboursement alors que la Navigo n'a pas baissé de prix? | Le calcul du remboursement de transport a été modifié avec le changement d'outil.<br>Précédemment le remboursement des transports en commun se faisait sur 11 mois (pas de remboursement sur le mois d'août), aujourd'hui remboursement est lissé sur 12 mois.<br><br>(75,20 *11)/12 * 50% = 34,46€ |
| 11 | <u>Fonction 4YOU : Crédit d'heures</u><br>Malgré la mise en place du nouveau logiciel avec une semaine de retard, la possibilité de poser des crédits heures n'est toujours pas possible. De plus, les managers demandent d'avoir une validation de la paie, or la paie nous communique ne plus traiter ces demandes et juste traiter la régularisation? Quelle est donc la démarche à suivre pour poser des heures de crédit afin d'être couverts au niveau des assurances?<br><br>Quand la fonction pose de crédit d'heures sera-t-elle opérationnelle ? | Pour poser un crédit d'heures, il faut aller dans 4YOU / mes questions RH / demande d'action admin paie / récupération/HNA / indiquer le motif, la date et les heures de prise du crédit d'heures et joindre le mail d''accord du manager en PJ<br><br>Le SP Paie doit intervenir manuellement dans le compte de chaque salarié pour saisir l'absence "crédit d'heures" et régulariser les compteurs.<br><br>Une action est en cours pour que le code du nouvel outil soit à nouveau reconnu par GESTOR |
| 12 | <u>4 YOU</u><br>L'installation de 4You est effective depuis 3 mois. Or, cette application ne remplace qu'une très petite partie de l'ancien E-together.<br>L'utilisation des crédits d'heures n'est toujours pas intégrée.<br>Les placements de l'intéressement - participation passent intégré mais impression et consultation impossible.<br><br>Le positionnement des jours par prépositionnement n'est toujours pas possible.<br>Quand cette action sera de nouveau possible?<br><br>Quand ces anciennes possibilités seront t'elles intégrées dans 4YOU?<br><br>Les compteurs des congés de beaucoup de personnel ne sont toujours pas a jour : une démarche individuelle est-elle nécessaire à chaque fois? | Pour toutes questions, vous pouvez soit :<br><br>- contacter MAEL 01 73 32 20 20 (du lundi au vendredi de 8h30 à 18h)<br><br>- demander un RV avec un gestionnaire paie en passant par 4YOU :<br>mes questions RH / demande d'action admin paie ou RV /<br>choisir la sous-catégorie et expliquer votre besoin dans la partie commentaire<br><br>Le portail est amené à évoluer et à proposer de nouvelles fonctionnalités |
| 13 | <u>Déménagement à Châtellerault</u><br>Le déménagement d'un certain nombre d'activités de SSC partent à AVS Châtellerault.<br>Cela est dû à une conjoncture de perte d'activité sur ce site.<br><br>Si demain, leurs activités reprennent, le retour de ces activités sur Élancourt est-il envisagé?<br><br>Quelle est la pérennité de cette nouvelle organisation ?<br>Sera-t-elle maintenue après la crise COVID ?<br>Est-ce le début d'une délocalisation des activités de SSC ou d'autres secteurs? | Ce sujet relève de la compétence du CSE |
| 14 | <u>Déménagement à Châtellerault</u><br><br>A-t-on prévu de détacher une activité support pour les bancs ? | Ce sujet relève de la compétence du CSE |
| 15 | <u>Déménagement à Châtellerault</u><br><br>A-t-on prévu un accord de détachement pour nos collègues d'Élancourt ?<br>Quelle seront leurs conditions d'hébergement et de transport? | Ce sujet relève de la compétence du CSE |
| 16 | <u>Déménagement à Châtellerault</u><br><br>Prévoyez-vous un dispositif incitatif pour les volontaires au détachement ? | Ce sujet relève de la compétence du CSE |
| 17 | <u>Passage à temps partiel et congés payés</u><br>Une personne à temps partiel dispose d'un nombre de jour de congés au prorata de son temps de travail.<br>La méthode de gestion des jours de congés pris par exemple pour un 80% est la suivante :<br>- Le nombre de jours de congés reste celui du temps plein<br>- Tous les 4 jours pris, un 5ème est pris pour compenser les 20% de réduction du temps de travail<br>Les congés pris une année sont issues d'un droit acquis l'année précédente (Mai à mai)<br><br>La question est alors sur les années de transition !<br>Sur la première année en temps partiel, le quota de jours de congés acquis ne devrait pas être diminué. A l'inverse, la première année de retour à temps plein, le quota de jours de congés devrait être diminué.<br><br>Qu'en est-il réellement ?<br><br>La question est remontée par une personne qui est passé au 80% sénior et qui est surpris par la logique retenue | Les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie d'égalité de traitement comme les salariés à temps plein. Ils bénéficient de la même durée de congé que les salariés à temps plein, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif<br>Lorsqu'un salarié à temps partiel pose des jours de CP, il faut décompter tous les jours ouvrés inclus dans la période d'absence<br><br>La règle du complément 10e CP : L'indemnité est égale à 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1er juin n-1 et le 31 mai n, divisée par le nombre de jours de congés acquis sur la même période<br>La première année de temps partiel, le montant du complément 1/10ème CP calculé sur un salaire temps plein vient en complément du congé pris à temps partiel<br><br>Les gestionnaires paie peuvent renseigner les salariés concernés |
| 18 | <u>Congés payés et télétravail</u><br>Aujourd'hui, les journées de télétravail fixes sont taguées dans Workday/4You sur l'année.<br>Le problème est que sur ces jours tagués il n'est pas possible de mettre un autre intitulé dont … des congés !<br>A ce problème, aucune réponse aujourd'hui n'est donnée<br><br>Ce problème est-il remonté et une solution va-t-elle être mise en place ?<br>Comment doivent faire les personnes concernées en attendant ? | Effectivement, l'outil ne permettait pas de poser automatiquement des congés s'il y a un jour de télétravail durant la semaine.<br><br>La correction a été apportée mi-novembre, il est désormais possible de poser des congés sans problème. |

| | | |
|---|---|---|
| 19 | Jour supplémentaire ADER<br><br>Combien de personnes sont encore sous le forfait jour ADER ?<br><br>Ce forfait donne notamment droit à un jour de congés « autre » qui en fait un forfait 205 jours. Celui-ci a disparu cette année de initialement de Ehr-together et maintenant de Workday/4You.<br>Les demandes individuelles sont en cours de traitement et certains ont déjà eu la correction.<br><br>Qu'en est-il de tous ceux qui n'ont pas fait de demandes individuelles ? | Nombre IC sous le forfait jours ADER : 302 salariés<br>Un contrôle et une correction sont en cours par le service paie sur le 3ème jour pour tous les salariés concernés<br><br>La régularisation du jour de congé supplémentaire pour les salariés en forfait jours a été effectuée pour tous les salariés concernés.<br>Si ce n'est pas le cas pour certains collaborateurs merci de bien vouloir faire une demande au service paie (via 4YOU) afin de procéder à la régularisation. |
| 20 | Absence de réponse du service paye<br>Le personnel se plaint de plus en plus fortement de l'absence de réponse aux questions posées.<br>Vu la situation actuelle, le personnel paie ne peut à lui seul assurer le retour rapide à un bon fonctionnement.<br><br>Quelles sont les actions mises en place par les RH locales pour limiter le travail du service paie ?<br><br>La CFDT demande notamment à ce que des communications générales soient faites sur ces divers problèmes génériques (CF questions précédentes). Ceci permettra d'éviter les inutiles sollicitations individuelles source de stress pour tous, salariés et personnels services paie. | Une communication générale sur les diverses problématiques et les actions mises en œuvre est en cours de rédaction par le SP PAIE et va être envoyée à tous les salariés prochainement<br><br>Utilisation de 4 YOU : Toutes les questions relatives à l'administration paie doivent s'effectuer via l'application 4 YOU « Mes questions RH » en utilisant uniquement l'une des 3 catégories mises à disposition<br><br>La catégorie « Réservé RH » est réservée aux équipes Ressources Humaines et ne permet pas de rediriger efficacement les demandes vers le gestionnaire de paie<br>Envoyer un mail en direct aux gestionnaires de paie est inutile, un meilleur suivi étant assuré quand les demandes sont formulées par l'application 4 YOU<br><br>Des tutoriels 4 YOU pour expliquer la navigation dans l'outil sont accessibles sur le portail « people on line ». Ces tutos sont bien faits, à regarder et à conseiller aux salariés<br><br>Tout est mis en œuvre par l'ensemble des équipes PAIE, MAEL et SIRH, particulièrement mobilisées, pour traiter les problématiques identifiées et répondre aux salariés<br><br>Lien vers les tutoriels et guide :<br>https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/nos-services/hr-france/4you<br>Lien vers le Guide 4YOU : |
| 21 | Erreurs sur les feuilles de paye<br>Lors de la migration, un certain nombre d'erreurs sont intervenues pour certaines personnes : anciennetés, dates d'entrée dans Thales, …<br><br>A-t-on la liste des erreurs qui ont eu lieu ?. Cette liste serait utile pour que chacun puisse plus facilement vérifier.<br><br>Les sources d'erreurs sont-elles connues et les corrections automatiques sont-elles mises en places ?<br><br>La réédition des feuilles de payes erronées seront-elles effectuées ? | Suite à la mise en œuvre des nouveaux outils de paie, des dysfonctionnements sont apparus, générant des écarts sur les variables de paie et l'affichage des compteurs. L'ensemble des remarques et des problématiques remontées auprès des équipes locales et des équipes administration paie font l'objet d'un suivi renforcé afin de pouvoir apporter des réponses dans les meilleurs délais.<br><br>Par exemple : cumul du brut et du net fiscal : Certains d'entre vous ont pu constater une incohérence sur les cumuls figurant en bas du bulletin de paie depuis le mois de juillet. C'est une problématique d'affichage qui a été corrigée sur le bulletin de paie du mois d'octobre avec une mise à jour des cumuls.<br><br>Il n'y aura pas de réédition des bulletins de paie déjà édités. |
| 22 | Compteurs 4YOU<br>Ajouter les congés de l'année suivante perturbe le personnel. Ne laisser que les congés en cours est-il faisable?<br><br>Quand sera supprimé l'affichage des congés futurs? Étant donné qu'ils se trouvent aussi dans le total des jours à prendre | Il n'est pas prévu la modification de l'affichage des compteurs de congés payés. Dès lors que les congés sont acquis, les salariés ont la possibilité de poser ses congés par anticipation (y compris les CP futurs). |
| 23 | Compteurs personnel ex-MIE<br>Pour le personnel ex Mie, la prise des congés à solder n'est pas le 31 mai mais courant octobre.<br><br>Quand ce personnel aura-t-il des échéances de compteurs de congés corrects? | Nous allons regarder les compteurs des salariés concernés et régulariser si besoin |
| 24 | Pandémie<br>Dans certains cas de cas contact, il est demandé au personnel de rentrer chez lui.<br><br>Dans la problématique de rentrer ces heures sous SAP et vers le service paie : quelles sont les rubriques à utiliser pour que le personnel ne soit pas imputé pour des journées d'absences injustifiées? | Dans le cas où les personnes doivent rentrer chez elles à la demande de l'employeur et qu'elles ne peuvent pas télétravailler, il convient de :<br><br>**pour la saisie des heures dans SAP** : se renseigner auprès de son chef de service qui donnera les consignes<br>**pour la paie:** faire une demande de régularisation via 4You en joignant un justificatif afin de régulariser l'absence. |
| 25 | question/réponse 19 du 07/07/2020<br>Un salarié avait des problèmes avec Humanis, l'action avait été prise par la Direction mais sans nouvelle depuis.<br><br>L'action est-elle traitée?<br>Où en est cette procédure? | Ce sujet est suivi par la DRH du Groupe en liaison avec Humanis<br><br>Nous n'avons pas la possibilité d'agir directement avec Humanis |
| 26 | Intéressement et participation<br>Les personnes en CP et / ou RTT au moment de l'envoi des notifications par mail n'ont de fait pas pu faire leur choix et se sont vu attribuer un placement par défaut (comme pour ceux qui ne répondent pas)<br><br>Est-il possible pour eux de faire les corrections ?<br><br>Pour info, les personnes en longues maladies et congés longue durée sont notifiées par courrier | Une extraction des absences a été faite au moment de l'envoi des packs pour le placement intéressement/participation. Les salariés absents sur toute la période du choix ont reçu un courrier à leur domicile.<br>Il est possible qu'au moment de l'extraction certaines absences de salariés n'étaient pas encore dans l'outil.<br><br>Il n'est pas possible de faire des corrections pour ces salariés. |

| | | |
|---|---|---|
| 27 | Digiposte<br><br>Les personnes partant à la retraite (voir aussi ceux qui quittent l'entreprise) conservent elles leur accès sur ce site de stockage de données, tout en changeant leur identifiant puisque l'adresse mail Thales disparait ?<br>Notice à joindre? | Digiposte est un service personnel, les salariés conservent leur compte ainsi que les documents qui sont stockés dans celui-ci même après leur départ de l'entreprise. Les personnes pourront continuer à recevoir des documents d'autres expéditeurs que Thales.<br>C'est l'expéditeur qui paie Digiposte à l'émission d'un document.<br><br>Il ne faut pas oublier de modifier l'adresse mail dans son compte DIGIPOSTE avant son départ de l'entreprise si l'on a mentionné une adresse mail professionnelle.<br><br>L'offre standard Digiposte intègre un coffre de 3 Go, qui permet, toujours graguitement, de télécharger, archiver et partager environ 25000 documents personnels (en sus des e-courriers que les salariés recoivent de la part d'expéditeurs habituels)<br><br>https://intranet.peopleonline.corp.thales/news/article/index.cfm?nid=866105<br>FAQ DIGIPOSTE |
| 28 | Mobilité AVS - LAS Élancourt<br>Au moins une personne actuellement en mobilité d'AVS vers LAS Élancourt est confrontée à des blocages RH dans l'application des droits issus de l'accord de mobilité Groupe signé le 25 Novembre 2019<br><br>Question A : Pouvez-vous confirmer que l'accord s'applique bien aux personnes en mobilité et à celles en détachement ?<br><br>Question B : Comment est défini la période d'adaptation notamment sur les 2 cas particuliers suivants :<br>- Les congés d'été : Cela inhibe-t-il les 2 mois Juillet et Aout<br>- Le cas particulier du confinement qui ont rendu les intégrations difficiles pour les salariés<br><br>Question C : Selon la direction, comment s'articulent les droits entre les 2 chapitres « Les mesures durant la période d'adaptation et en l'absence de déménagement » et « Les mesures accompagnant l'installation définitive ».<br><br>Question D : Quelles démarches doivent faire les salariés pour obtenir les mesures financières définies par l'accord : Note de frais, lettre RH, demande 4you, … ?<br><br>Nous allons entrer dans une période de recherche de volontaires de Châtellerault pour la formation en vue du transfert des réparations Talios/OSF/DAL. Il serait préjudiciable que celui-ci soit freiné par une mauvaise lecture de l'accord de mobilité.<br>Pour éviter les différences d'interprétation, un livret spécifique à distribuer aux candidats décrivant les droits issus de cet accord complété des mesures complémentaires prévues semble indispensable. | La situation est traitée actuellement avec la RH en charge |
| 29 | Mobilité AVS - LAS Élancourt ( Solidarité groupe)<br><br>Un salarié proche de la retraite pourrait-il proposer de « céder » son poste à un salarié d'AVS, en bénéficiant d'une pré-retraite? | Ce n'est pas prévu |
| 30 | Lieux des repas personnel<br>Si depuis le retour du personnel sur le site, il était possible de manger dehors, dans des salles de réunions dédiées. Cela devient difficile pour le personnel apportant leur repas. Il reste le couloir entre LAS et DMS, le hall H mais il n'y a pas de plexiglass de sécurité. Il reste le bureau ! . Quand on voit le nombre de personne dans les cantines, il y a un bon nombre de personnes qui n'y sont pas retournés.<br><br>Pour les personnes apportant leur repas , ou peuvent t'ils se restaurer et réchauffer leur repas ?<br>Est-ce qu'il est toujours autorisé de manger en salle de réunion ? ( sans faire de réunion et en respectant toutes les normes sanitaires en vigueur )<br>Chez DMS il est autorisé de prendre son repas à son bureau en espace tertiaire, est-il possible d'appliquer la même possibilité chez LAS ? | Les restaurants permettent d'accueillir tous les salariés travaillant sur le site pour le déjeuner. Nous rappelons qu'il est impératif de réserver son créneau horaire et de le respecter et de ne pas dépasser les 30 minutes pour déjeuner pour permettre le nettoyage des espaces et garantir une fluidité d'accès<br><br>Les personnes ne souhaitant pas déjeuner aux restaurants et qui apportent leur repas peuvent déjeuner dans les espaces dédiés : hall H et dans le couloir L3.<br><br>Les salles de réunion ne sont plus des espaces pour déjeuner.<br>Il n'est pas autorisé de prendre son repas à son bureau dans un espace tertiaire. |
| 31 | Maladie ou autre absence<br>Du temps où E-Together était opérationnel, on avait la possibilité de chez soi, d'indiquer son absence suite à une circonstance exceptionnelle. Aujourd'hui avec 4YOU, cela n'est plus possible. A part d'informer son responsable et de fait les démarches au retour<br><br>Quand cette perte de fonctionnalité sera opérationnelle sur 4YOU ? | Les salariés ont 2 possibilités aujourd'hui pour accéder à l'application 4You de chez eux :<br><br>- Via l'URL : sirhfr.thalesgroup.com<br>- Via l'application Workday<br><br>Pour ces 2 solutions, les identifiants de connexion sont votre TGI + Mot de passe e-Dir |
| 32 | Sorties par anticipation<br>Les RTT collectifs ayant été déplacés de nombreux salariés vont travailler jusqu'au 31 décembre.<br><br>La Direction offrira t'elle les 2 après-midi de veilles de fêtes (le 24 et 31 décembre prochain) (comme pour les noëls des précédentes années ?) | Cette année, contrairement aux années précédentes, le site restera ouvert du 24 au 31 décembre.<br><br>Il n'est pas prévu d'offrir les 2 après-midi |
| 33 | Prime de panier<br>En cette période de crise sanitaire, de nombreux salariés (pour certains à risques pathologiques) apportent leur repas. Depuis plusieurs mois Thalès fait l'économie quotidienne des 5.10€ (montant de l'admission payé au restaurant d'entreprise).<br><br>Les salariés concernés sont demandeurs d'une indemnité repas, nous vous demandons la mise en place d'une prime de panier pour les salariés qui ne déjeunent pas au RIE | La capacité d'accueil des restaurants permet d'accueillir tous les salariés travaillant sur le site. Certains salarié choisissent d'amener leur repas, c'est leur choix.<br><br>Il n'est pas prévu de verser une indemnité de repas pour les personnes ne déjeunant pas au restaurant ou à l'encas. |

| | | |
|---|---|---|
| 34 | <u>Personnes à risque</u><br>Depuis le 15 octobre, le gouvernement a remis en personnes à risque toutes celles qui n'étaient au mois d'avril (annulation du décret du 1er septembre). Or, ces personnes n'ont pas été rappelées par la Médecine du Travail et aucune adaptation du poste n'a été fait (pas de télétravail, pas de chômage partiel pour les cas les plus graves).<br><br>Nous vous demandons que la Médecine du Travail contacte chaque personne déclarée à risque au mois d'avril et rappelle au manager qu'il est du devoir de la société de faire travailler ses salariés de façon sécurisée. | Le médecin du travail n'a pas forcément une liste exhaustive, à ce jour, de toutes les personnes vulnérables. Certaines d'entre elles ne souhaitent pas faire état de leur « vulnérabilité »<br><br>C'est à chaque salarié en situation de vulnérabilité (suivant les critères définis par le décret du 5 mai 2020) de demander à son médecin traitant l'établissement d'un certificat d'isolement.<br><br>Le salarié transmettra également le certificat d'isolement à son manager et à son RH de proximité pour prise en compte de son état de vulnérabilité.<br>Le certificat d'isolement ne précisant pas la pathologie du salarié, le secret médical est préservé.<br><br>Le salarié « vulnérable » qui souhaite venir sur site sera reçu, à sa demande, par le médecin du travail afin de proposer un aménagement de son poste de travail spécifique. |
| 35 | <u>Télétravail pour les mensuels</u><br>Télétravail pour les mensuels ( qui pointent ) :<br><br>Comment sont prises en compte les heures ?<br>Est-on limité à 7h34 par jour ou les heures sont-elles créditées / débitées sur le compteur Gestor comme sur site ? | La journée de télétravail est par principe de 7h34.<br><br>**A titre exceptionnel et après accord du manager**, si les heures dépassent les 7h34 celles-ci seront prises en compte.<br>Le salarié doit joindre le mail validé par le manager dans l'outil 4YOU avec la déclaration du télétravail |
| 36 | <u>personnels vulnérables</u><br>Suite à cette deuxième vague de COVID, nous nous étonnons de voir que les personnes considérées comme vulnérables par l'État n'aient toujours pas été recontactées par la médecine du Travail.<br>En effet, le décret de septembre limitant à quelques pathologies les personnes vulnérables a été supprimé le 15 octobre. Les personnes considérées à risque en mars sont donc redevenues à risque depuis cette date (voir le site Amélie de la Sécurité sociale + le site gouvernement.fr). Cela correspond au décret n°2020-521.<br><br>Ces salariés doivent bénéficier du télétravail ou être placées en activité partielle si le télétravail n'est pas possible pour leur poste.<br>Certains cumulent les points aggravants et sont toujours sur site. Inquiétant lorsque l'on voit le nombre de cas qui augmente chez Thalès en ce moment…<br><br>Pouvez-vous demander à la médecine du travail, qui dispose de la liste des personnes à risque, de recontacter au plus vite ces personnes afin d'aménager leur poste svp ?<br><br>De plus, certains salariés à risque sont allés demander à leur manager de respecter le décret en application, et celui-ci leur aurait demandé des preuves de cette maladie (déclarée auprès de la Médecine du Travail).<br><br>Pouvez-vous rappeler aux managers que cette demande est illégale, l'état de santé du salarié étant confidentiel et réservé au médecin du travail.<br>Il n'est pas normal que la démarche doivent être faite par le salarié lui-même, qui se met potentiellement à dos sa hiérarchie alors qu'il ne fait que respecter la Loi. | Cf réponse à la question 34 |
| 37 | <u>Poubelles du site.</u><br>De nombreux problèmes ont été signalés sur l'ensemble du site concernant les poubelles. Elles sont rarement voire jamais vidées : poubelles des toilettes qui débordent chez les femmes avec les protections hygiéniques qui en dépassent, poubelles COVID dans les bâtiments remplies à ras bord de masque et qui restent en l'état pendant 2 semaines (voire plus si affinité,,,). Au vu de la situation sanitaire actuelle, les poubelles COVID devraient être vidées très régulièrement pour éviter la contamination possible des salariées.<br><br>Le fait de vider les poubelles est une règle de base de l'hygiène : que stipule le contrat Thalès/société de ménage?<br>A quelle fréquence sont-elles censées être vidées et/ou nettoyées?<br>Thalès peut-il faire un rappel des bonnes pratiques sur ce point? | Le sujet des poubelles au bâtiment T a été traité. Le problème vient du fait que les sanitaires sont petits, la poubelle pour les essuie-mains est située à l'extérieur des sanitaires.<br>Les poubelles COVID 19 ne font pas partie de la base du contrat COPERNIC 2. Il a été convenu qu'elles soient vidées à l'usage quand elles sont à moitié pleines.<br>Les poubelles aux entrées du hall H et A sont vidées le soir ou tôt le matin. Les sacs sont changés à chaque fois.<br>Rappel des bonnes pratiques : en cas de problèmes (difficulté d'accès à certaines zones, oubli..)<br>- faire passer l'information via l'assistante et l'hospitality officer de la zone<br>- faire un way-in en indiquant bien la zone :  <br>- signaler aux services généraux (SGX) Quentin DESPRES le problème de la zone concernée |
| 38 | <u>Application SOHappy</u><br>SODEXHO a distribué un flyer sur leur application SoHappy. Celle-ci demande à nouveau de paramétrer son badge avec le numéro du badge et le nom sur le badge.<br><br>Comment récupère-t-on ces informations ? | Lors du passage en caisse, il faut demander à l'hôtesse le ticket qui permettra de se connecter à la nouvelle application. Les codes serviront à se connecter, le mot de passe sera à modifier à la première connexion |
| 39 | <u>Erreurs de compteurs de congés dans 4You</u><br>. Semaines de congés lié au handicap : Cette semaine complémentaire est aussi dans les problèmes 4You : Elle n'est pas présente dans les compteurs actuels<br>. Journée Père et Mere de familles pour les parents d'enfants de moins de 14 ans : Journée attribuée aux forfaits ADER historiques : Elle n'est pas toujours présente dans les compteurs actuels | Il y a eu un dysfonctionnement sur les compteurs liés aux congés pour handicap. Un correctif a été apporté par SOPRA, il est en cours d'analyse.<br><br>La journée "Père et mère de famille" est présente dans les compteurs des salariés concernés. S'il y a des écarts merci de bien vouloir nous les transmettre. |
| 40 | <u>Mutuelle et départ à la retraite</u><br>Ceux qui partent à la retraite n'arrivent pas à avoir l'information de la démarche à suivre pour avoir accès au contrats retraite spécifique Thales. Ils ne savent pas non plus comment bénéficier de la subvention inter générationnelle valable 5 ans actuellement encore dans ce contrat Thales-Humanis | Normalement le pack senior Humanis est communiqué au salarié par le service paie dans le cadre d'un rdv avec son gestionnaire paie afin de préparer son départ à la retraite.<br><br>Afin de bénéficier du contrat spécifique pour les retraités de Thales, les salariés doivent compléter le formulaire d'adhésion et le transmettre à Humanis dans un délai maximun de 6 mois après la date de liquidation de retraite. |