

## Questions des Représentants de Proximité - réunion du 14 Septembre 2021

Demandes / Questions	Réponses / Actions mises en place
<p><u>Question 01 : Poubelles :</u></p> <p>Il y quelques années, il a été mis en place l'opération Copernic II. Cela a consisté à mettre des poubelles cartons pour permettre le tri sélectif des déchets et ainsi les valoriser.</p> <p>Entre temps, il y a un an et demi, nous est tombé dessus le COVID19. Cela a engendré des déchets potentiellement dangereux (masques, papiers pollués et autres). Pour faire face, il a été réquisitionné toutes les poubelles cartons disponibles au point de ne plus avoir de poubelle pour les déchets normaux.</p> <p>Il est vu un peu partout ( tv, internet et autre ) que des sociétés valorisent les déchets que sont les masques.</p> <p>Quand une de ces filières sera t'elle sollicitée pour la mise en place de poubelles pour le recyclage des masques ?</p> <p>Et ainsi récupérer quelques poubelles pour le recyclage normal.</p>	<p>Des poubelles peuvent être ajoutées à la demande. Il suffit de faire un way'in en mentionnant le type de poubelles et le lieu d'installation souhaité ou de faire une demande auprès de Quentin Despres (SGX)</p> <p>Notre interlocutrice Vinci sur la gestion des déchets du site et la coordination HSE LAS en parallèle ont cherché et cherchent encore des filières de recyclage des masques. Ces filières sont difficiles à mettre en place car elles nécessitent, notamment, une approche pédagogique forte pour que nous retrouvions dans les poubelles dédiées seulement des masques chirurgicaux (ie pas de lingettes, essuie-tout, gants, masques FFP2...). Malheureusement, depuis le début de la crise nous mélangeons l'ensemble des déchets liés au COVID et que nous retrouvons parfois d'autres typologies de déchets dans ces poubelles.</p>
<p><u>Question 02 : Questions réponses à la trappe</u></p> <p>Devant le nouveau mode de fonctionnement des représentants du personnel, un délai de 3 mois entre deux réunions peut être trop long. Et des questions demandant des réponses plus rapides peuvent apparaître.</p> <p>Dans ce contexte, un représentant envoie la question directement à Patricia et reçoit une réponse dans un laps de temps court. Cette réponse est uniquement transmise à la personne ayant posé la question.</p> <p>Hors, cet échange pourrait aussi intéresser d'autres personnes.</p> <p>Il serait judicieux que la liste des questions réponses qui ont eu lieu entre deux réunions soit jointe à la suite des questions posées pendant la réunion des RP.</p>	<p>Effectivement, nous pouvons convenir d'ajouter les questions/réponses apportées directement par mail.</p> <p>Néanmoins, pour nous permettre de ne pas en oublier, l'émetteur doit identifier dans l'objet qu'il s'agit d'une question "Représentants de proximité" car tous les représentants ne sont pas toujours destinataires de la question, de fait la réponse est adressée au seul demandeur.</p>
<p><u>Question 3 : Harmonisation des temps de travail LAS</u></p> <p>Des salariés nous questionnent sur leur temps de travail l'année prochaine du fait du processus d'harmonisation des statuts LAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel forfait pour les cadres ?</li> <li>• Quelle organisation du temps de travail pour les mensuels (Temps journalier, gestion des crédits d'heure, ...) ?</li> <li>• Que devient le vendredi après-midi ?</li> <li>• Que deviennent les droits particuliers de certains groupes fermés (Jours ADER, prise de congés reporté pour certain, droits complémentaires pour événements familiaux, ...)</li> <li>• Comment seront dédommages ces droits perdus ?</li> </ul> <p>On ne peut aujourd'hui que leur répondre que cela doit être négocié au niveau du groupe et que pour l'instant, la situation est encore floue.</p> <p>La question qui vient ensuite est de savoir ce qui se passe légalement dans l'éventualité où le processus de négociation n'aboutit pas d'ici fin décembre ?</p> <p>Pouvez-vous apporter des éclaircissements à ces questionnements légitimes des salariés ?</p>	<p>Les négociations sont en cours au niveau de LAS pour l'harmonisation des statuts. Si aucun accord n'est conclu d'ici fin décembre 2021, les statuts de la société majoritaire (TR6) s'appliqueront.</p>
<p><u>Question 4 : utilisation du CET fin de carrière</u></p> <p>Dans le cas des salariés liquidant leur retraite après la date d'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général, le service paie indique que le CET fin de carrière ne peut pas être pris en temps mais uniquement en monétaire !</p> <p>Notre lecture de l'accord ne montre nul part où cette règle est écrite. La seule limitation est sur le droit à l'abondement de 40% qui est perdu.</p> <p>D'où vient cette lecture de l'accord ?</p>	<p><b>Accord Thales relatif au CET de février 2017</b> (cf. articles 4,4 et7) :</p> <p>La prise du CET peut être utilisée sous forme monétaire mais également dans le cadre d'un congé de fin de carrière. Ainsi, il sera possible pour le salarié de se constituer, dans la limite de 220 jours, une épargne en vue du financement d'un congé de fin de carrière. Le terme de ce congé devra coïncider avec la date de cessation du contrat de travail dans le cadre de la liquidation de la retraite au titre du régime général à taux plein. Les droits liés au compteur "CET fin de carrière" ne peuvent donner lieu à monétisation, toute affectation des droits au CET de fin de carrière étant définitive.</p> <p>De plus, les droits en temps et en numéraire épargnés sur le CET à partir de 48 ans, en vue de bénéficier des autres modalités d'utilisation pourront être transférés ou réaffectés au financement du CET de fin de carrière.</p> <p>Les jours affectés au congé de fin de carrière sont abondés à hauteur de 40% lors de l'utilisation.</p>
<p><u>Question 4 bis : statuts en CET fin de carrière</u></p> <p>Pour faire suite à la question précédente, Il est vrai que dans ce choix de départ retardé, le salarié a peut-être plus d'intérêt à gérer sa date de départ plutôt que d'utiliser le CET qu'il avait économisé. En effet, plusieurs personnes ont découvert que leur date de départ était avancée soit par non prise en compte des enfants, soit par de petit jobs les faisant basculer en carrière longue. La possibilité de paiement du CET est donc une possibilité intéressante.</p> <p>D'autres personnes font un calcul différent : Utiliser le CET pour partir plus tôt tout en retardant la date de la retraite pour majorer le nombre de trimestres cotisés.</p> <p>Pouvez-vous confirmer que les temps en congés CET fin de carrière compte bien dans le décompte des trimestres cotisés ?</p> <p>Comment entre-t-il aussi dans le calcul des 25 meilleures années ?</p>	<p>Le temps de congé pris dans le cadre d'un CET fin de carrière est un congé, en conséquence, toutes les cotisations sont redevables.</p> <p>Tous les trimestres cotisés, y compris ceux validés durant le congé au titre du CET fin de carrière seront pris en compte par la CNAV pour le calcul de la retraite.</p>
<p><u>Question 5 : Bornes de recharge</u></p> <p>La transition à l'électrique pour les voitures semble s'accélérer.</p> <p>Actuellement, le parking dispose d'une capacité de 16 bornes de recharge et certains salariés se questionnent sur le risque à moyen terme de ne pas avoir de bornes disponibles sur leur voiture électrique actuelle ou dans leur souhait de passage à l'électrique.</p> <p>Quelle est la vision de l'établissement sur l'équipement en capacité de recharge électrique ?</p>	<p>Il est prévu, au titre de la colocation, d'installer, d'ici le 15 octobre, 6 bornes doubles supplémentaires sur le parking P2 soit 12 voitures (la capacité du P2 est doublée).</p> <p>L'étude est en cours pour le parking A.</p>
<p><u>Question 6 : Restauration collective</u></p> <p>Avec la fin de la période estivale, c'est le retour sur site des salariés qui a été demandé fin juin par la direction du Groupe Thales.</p> <p>Quand la capacité d'accueil des RIE va-t-elle augmenter pour revenir à 100% ?</p> <p>Si ce n'est pas possible quels sont les critères utilisés pour prendre la décision d'un retour à la normale ?</p> <p>Si l'établissement attend des directives Groupe, quels sont les critères du Groupe pour prendre les décisions ?</p>	<p>A ce jour, nous appliquons les mesures sanitaires du Groupe, elles mêmes découlant des consignes sanitaires gouvernementales. Nous ne serons en mesure d'ouvrir les restaurants dans leur capacité maximale que lorsque les consignes gouvernementales et celles du Groupe l'autoriseront. En conséquence, nous ne sommes pas capables de donner un délai.</p>

Demandaes / Questions	Réponses / Actions mises en place
<p><u>Question 7 : Worday et compteur de congés</u></p> <p>Lors du changement d'année de prise de congés beaucoup de salariés ont vu leurs droits à congés spécifiques disparaître de leur compteur dans l'outil 4 You puis, dans le meilleur des cas, réapparaître. Nous avons été informés de cela concernant le jour de congés supplémentaire pour les salariés au forfait 210 jours et aussi pour les cinq jours de congés HAN conformément à la convention Thales pour les salariés en situation de handicap. Le service médical est seul détenteur de la liste confidentielle des personnes concernées.</p> <p>Nous demandons à ce que le service médical informe individuellement les salariés concernés par ce droit afin qu'ils puissent, si ils le souhaitent, en vérifier l'application dans l'outil 4 YOU.</p>	<p>Seul le salarié peut déposer dans l'outil 4 YOU sa reconnaissance RQTH qui permet l'attribution des 5 jours de congé supplémentaire .</p> <p>Cette information est communiquée aux salariés au moment de l'instruction du dossier RQTH par le service médico- social et est rappelée dans le tryptique handicap.</p> <p>Si le salarié ne dispose pas de ses jours supplémentaires dans son compteur de congés, il conviendra d'envoyer un message via 4YOU au service paie pour régularisation.</p>
<p><u>Question 8 : télétravail flexible</u></p> <p>Contrat 10 jours flexibles :</p> <p>Si une demande acceptée sur un jour de télétravail n'est plus d'actualité pour une raison « x »,</p> <p>Comment doit-on procéder pour l'annuler et la déplacer ?</p> <p>Sous 4 YOU, y-a-t'il possibilité de faire ces opération simplement conformément à la flexibilité.</p>	<p>Pour les salariés télétravaillant selon un volume de jours mensuels, le salarié et le manager peuvent convenir ensemble d'une modification, en cours de mois, du planning arrêté.</p> <p>Concernant le processus via 4YOU, il faudra que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le salarié annule le jour de télétravail concerné,</li> <li>- le manager devra valider cette demande d'annulation,</li> <li>- le salarié repositionnera son jour de télétravail à un autre moment,</li> <li>- le manager validera cette nouvelle journée.</li> </ul>
<p><u>Question 9 : Gestion télétravail</u></p> <p>Il y a eu pas mal de soucis en Juin pour la validation des jours de télétravail , les indemnités n'ont pas été perçues. Une demande 4 YOU a été faites en Aout en attente de réponse.</p> <p>Quand peut t'on esperer que ce problème sera regularisé ?</p> <p>Combien de personnes se sont déclarées sur des problèmes de régularisation gestion ( jour et indemnités) de jour de télétravail ?</p> <p>Nous avons maintenant conscience des problèmes au service paie et nous espérons que l'équipe va mieux.</p>	<p>Si le manager a validé les jours de télétravail, les informations remontent alors via l'outil 4YOU. Les indemnités liées au télétravail sont versées dans un délai de 2 mois sur le bulletin de paie. Néanmoins si un salarié n'a pas perçu l'indemnité, il doit en faire part via 4YOU.</p> <p>Si le problème perdure, merci de nous transmettre les noms.</p> <p>Nous ne disposons pas de l'information liée au nombre de déclarations de régularisation dans le cadre du télétravail.</p> <p>Une personne a rejoint l'équipe paie il y a quelques mois et gère les régularisations du temps de travail pour les mensuels (y compris les jours de télétravail déclarés dans 4YOU). Le retard est désormais quasiment résorbé.</p> <p>Il y a beaucoup d'oublis de pointage ce qui génère un nombre important de régularisations des compteurs. Nous rappelons qu'il est indispensable de badger 4 fois par jour : à l'arrivée le matin, au départ et au retour du déjeuner, au départ le soir.</p>
<p><u>Question 10 : application de l'accord groupe "soutien de l'emploi"</u></p> <p>L'accord groupe pour "soutenir l'emploi, l'activité et préparer l'avenir" signé le 29 janvier 2021 concerne l'ensemble du groupe. Des candidatures à un départ anticipé par mesure de solidarité sont possibles pour les salariés de LAS Elancourt.</p> <p>- Quels sont les moyens mis en place sur Elancourt pour gérer les demandes?</p> <p>- Y-a-t-il une équipe en charge du suivi des candidatures?</p> <p>- Combien de salariés LAS Elancourt ont déjà candidaté?</p>	<p>- Les RH de LAS Elancourt réceptionnent les demandes et les transmettent à l'équipe RH d'AMS</p> <p>- Le suivi des candidatures est géré par l'équipe RH d'AMS</p>
<p><u>Question 11 : Process Absences COVID</u></p> <p>Avec la rentrée des classes, le protocole national prévoit la fermeture de la classe en cas de cas COVID. Quelles sont les démarches à effectuer par les parents dont les enfants doivent rester au domicile ?</p> <p>Lorsqu'un salarié est malade du COVID ou cas contact d'un cas COVID quelle sont les démarches à effectuer ?</p>	<p><b>1) Démarche à effectuer pour les parents dont la classe est fermée en raison d'un cas Covid :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit le salarié peut télétravailler, dans ce cas, il prévient son manager et met en copie la RH</li> <li>- Dans le cas contraire, il sera mis en activité partielle et devra fournir, via 4YOU, un justificatif de l'école + une attestation sur l'honneur en disant qu'il est le seul parent à en bénéficier (il conviendra d'adresser un mail au manager et à la RH et joindre les PJ)</li> </ul> <p><b>2) Les personnes vaccinées sont toujours considérées comme des cas contacts possibles mais une procédure possiblement allégée est introduite :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le protocole de recherche des cas contact reste inchangé</li> <li>- Cas d'une personne non vaccinée : pas de changement de la procédure</li> <li>- Cas d'une personne avec schéma vaccinal complet (vaccin reconnu en EU) :</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isolement jusqu'à obtention d'un résultat de test RT PCR ou test antigénique négatif (les « auto-tests » ne sont pas reconnus pour le diagnostic virologique)</li> <li>2. En cas de résultat négatif : l'isolement est levé, il est important de respecter les gestes barrières renforcés stricts lors du retour sur site jusqu'à J7 après le dernier contact avec le cas index (limiter les interactions sociales, éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées; porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public ; pour les personnes-contacts partageant le même domicile que le cas porter un masque au domicile...).</li> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Les mesures barrières renforcées pourront être adaptées au cas par cas sur les sites ne disposant pas de cantine / self avec mesures de sécurité sanitaire efficaces.</li> <li><input type="checkbox"/> un 2d test RT-PCR ou test antigénique négatif à 7j de la fin de période d'isolement du cas contact (ou 17j si le cas contact positif est au sein du foyer) sera à réaliser.</li> </ul> <li>3. En cas de test antigénique positif : la personne devient un cas confirmé et doit faire un test RT-PCR de confirmation dans les 24 heures. L'isolement est maintenu dans l'attente des résultats. Si le résultat du diagnostic obtenu par RT-PCR et celui du TAG sont discordants, c'est celui de la RT-PCR qui est retenu.</li> <li>4. Cas particulier : même si le résultat est négatif et en cas de forte suspicion clinique, la répétition de prélèvements des voies respiratoires hautes peut être justifiée.</li> </ol>
<p><u>Question 12 : Problème de communication avec la paie / les RH</u></p> <p>De nombreux salariés se plaignent d'une absence de réponse de la paie ou des services RH à leurs réponses pourtant formulées dans FORYOU par la voie adaptée, notamment lors de demandes d'avenant au contrat de travail, de questions concernant les congés paternité ou maternité, de questions sur le CET ou de demande de rdv RH. Cela fait plusieurs mois que cette situation perdure. Ces services sont-ils débordés? Quelles solutions la Direction compte-elle mettre en oeuvre afin de régler le problème?</p>	<p>Toute demande formulée dans 4YOU remonte au service paie et doit faire l'objet d'une réponse.</p> <p>L'outil 4YOU est un outil exclusif du service paie. Ainsi, pour toute demande de RV avec son RH, il ne faut pas passer par 4YOU (uniquement pour demande RV avec un gestionnaire paie sur site le jeudi ou bien au téléphone). Il faudra prendre RV par mail avec l'assistante RH ou avec son RH directement.</p> <p>Le service paie met tout en oeuvre pour répondre le plus rapidement possible aux questions des salariés.</p>
<p><u>Question 13 : Réservation RIE</u></p> <p>Depuis la fin des vacances d'été, de nombreux salariés souhaitent retourner au RIE. Or, les places disponibles sont toujours limitées et personne ne vérifie la réservation à l'entrée du self. Certains salariés qui ont correctement réservé leur place se retrouvent donc sans place à cause d'autres qui ne réservent pas. Est-il possible de mettre en place un contrôle inopiné de temps en temps afin que les salariés respectent la règle? En avertissant bien entendu les salariés de ce possible contrôle si l'on souhaite le mettre en place.</p>	<p>Oui, c'est une action que nous avons déjà menée précédemment et que nous pourrions reconduire si besoin.</p>
<p><u>Question 14 : Equilibre vie pro/ vie perso</u></p> <p>Certains salariés viennent à travailler sur leur PC professionnel pendant leur WE pour faire avancer des projets urgents (de leur propre chef). Il y a quelques années, un message automatique rappelant que le travail en dehors des heures définies dans les Accords apparaissait régulièrement à l'écran. Aujourd'hui ce n'est plus le cas. Est il possible de remettre ce message automatique ou bien de bloquer les accès au réseau Thales le WE pour les salariés? L'employeur est responsable de la santé de ses salariés et doit assurer l'équilibre vie pro/vie perso.</p>	<p>Effectivement certains PC ont gardé le message d'alerte (pop up) et pour d'autres le messages a disparu depuis le passage en Windows 10</p> <p>Une action correctrice est prévue courant octobre</p>