

Cfdt:



## Questions DP d'Avril 2017

### Médaille du travail:

**Question** Si l'on a fait le choix du versement sur le PERCO de la prime associée à la médaille du travail, à quelle date doit-on voir apparaître la prime dans le PERCO pour la promo de janvier 2017 ? Pour la promo de juillet 2017 ? La réponse de la direction concernant la question du mois dernier sur la médaille du travail était :

« Le salarié est averti de sa médaille lorsque que l'entreprise l'en informe. »

Le marquis de La Palice n'aurait pas mieux dit.

En fait la feuille de paie du mois de versement semble être le seul moyen de savoir.

### Réponse Direction :

Pour la médaille du travail il y a deux traitements en paie :

- fiche de paie de **mars** et,
- fiche de paie d'**octobre**

La paie est informée des bénéficiaires par plusieurs canaux :

- le salarié qui envoie une copie de son diplôme
- les préfectures
- la SACEL

Pour tous les cas, la fiche de choix est envoyée aux salariés par mail.

- Pour la promotion du mois de **janvier**, réponse du salarié sur son choix (placement ou paiement) avant l'arrêté de paie du mois de mars,
  - Si choix du paiement : début avril le paiement est versé en même temps que le salaire du mois de mars.
  - Si choix du placement : début avril un bordereau et un virement est envoyé à AMUNDI, le traitement du placement est fait 1ère quinzaine d'avril chez AMUNDI.
- Pour la promotion du mois de **juillet**, réponse du salarié sur son choix (placement ou paiement) avant l'arrêté de paie du mois d'octobre
  - Si choix du paiement : début novembre le paiement est versé en même temps que le salaire du mois d'octobre.
  - Si choix du placement : début novembre un bordereau et un virement est envoyé à AMUNDI, le traitement du placement est fait 1ère quinzaine de novembre chez AMUNDI.

### Notre avis :

**La réponse ne correspond pas à la réalité des faits. De nombreux salariés n'ont pas reçu la fiche de choix par email et doivent eux même s'en préoccuper. AMUNDI ne traite pas aussi rapidement le dossier, et il faut attendre largement plus d'un mois pour en avoir des nouvelles. Le 9 mai, les salariés n'ont toujours pas d'information sur le placement demandé pour un versement sensé être effectué avec la paie du mois de mars.**

### Augmentation des effectifs :

**Question :** Suite à cette augmentation, un certain nombre de services vont se trouver sous dimensionnés (RIE, salles de réunion, bureaux, ...). Est-il prévu des extensions ?

### Réponse Direction :

Le plan de charge de printemps à venir va consolider la vue sur les charges et l'évolution des effectifs.

Par ailleurs, suite aux mesures tertiaires réalisées et qui feront l'objet de présentation en CHSCT et CE du mois d'avril, nous analyserons les données recueillies afin de définir les éventuelles actions à mener.

**S'engager pour chacun, Agir pour Tous**  
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>

Thales Air Systems  
Limours

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS





Thales Air Systems  
Limours

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### Notre avis :

Aujourd'hui l'audit réalisé loin de rassurer les salariés pourrait devenir problématique pour l'installation de nouveaux salariés. La direction va donc devoir réfléchir très finement pour trouver la péréquation entre le redéploiement du secteur tertiaire et l'augmentation des effectifs afin de tenir le chiffre d'affaire de TR6.

### Tutorats :

**Question :** Combien de tutorats sont actuellement en cours sur Limours ?

Pour être efficace, le tutorat doit s'accompagner d'un travail personnel des tutorés. Malheureusement aucune heure ne leur est allouée pour ce travail. Pourquoi les tutorés n'ont pas d'heures allouées comme c'est le cas pour le tuteur ?

**Réponse Direction :**

Il y a actuellement 9 tutorats en cours et 24 plans de tutorat prévisionnel sur Limours. Dans le process, les tuteurs, à même de former les tutorés et qui leur transmettent leurs connaissances / compétences disposent d'un OS spécifiques pour le transfert de leur connaissances. Les tutorés, quant à eux, qui acquièrent de nouvelles compétences sur leur nouveau poste doivent déclarer leurs heures soit sur affaire ou sur le service..

**Notre avis :** L'absence d'OS pour les tutorés n'est pas favorable au bon fonctionnement du tutorat. Encore une fois les choses ne sont faites qu'à moitié.

### Politique voyage :

**Question** Pour économiser des sous, lorsque l'on voyage en avion, il n'est plus prévu par défaut la possibilité d'avoir un bagage en soute (exemple La Lufthansa). Est-il prévu un bilan financier sur la nouvelle politique voyage ? Ce bilan inclura-t-il les coûts supplémentaires dus aux horaires imposés (frais de Taxi pour respecter les horaires, frais d'hôtel pour une nuit supplémentaire, les annulations non remboursées, les frais de bagage supplémentaires non initialement prévus, la fatigue et le mécontentement des salariés qui en final pèse sur la qualité du travail) ?

**Réponse Direction :**

Comme indiqué lors de la réunion des Délégués du Personnel du 30 mars 2017, nous invitons les salariés, qui rencontreraient des difficultés, à solliciter la Travel Manager de Thales Air Systems SAS (Sarah Guillard).

Pour information une réunion sur la Politique Voyage a eu lieu le 24 avril 2017.

### Notre Avis :

Nous sommes toujours perplexes quant à l'application de la fameuse convention de déplacement. Nous nous posons la question de la valeur de la signature de représentants syndicaux et plus encore de la signature du DRH France de l'époque sur les accords. Aujourd'hui, la main est au directeur financier qui sous prétexte d'économie sacrifie la santé de salariés qui essaient de faire leur travail avec le plus de professionnalisme. Il est navrant que des personnes n'ayant jamais quitté Rungis gèrent des situations se passant à l'autre bout du monde sans jamais y avoir mis les pieds.

### Admission RIE :

**Question :** L'admission du RIE a diminué, nous n'avons pas eu d'information sur ce sujet, pouvez-vous nous en dire la raison ? Est-ce compensé par une augmentation des plats ?

**Réponse Direction :** Les prix sont définis au travers d'un contrat négocié entre les deux parties (Thales et la société de restauration) et se décomposent de la manière suivante :

☞ La part fixe (ou admission) pris en charge par l'employeur

☞ La part variable (ou coût des « denrées ») pris en charge par le convive

Concernant l'évolution de la part fixe (ou admission), le contrat définit, par tranche de fréquentation (ou nombre de convives/jour) et sur une période significative, le prix de l'admission pris en charge par l'employeur. Pour faire simple, et selon les tranches définies contractuellement, plus le nombre de convives est élevé et moins le coût de l'admission est élevé. A l'inverse, cette admission peut augmenter si la fréquentation vient à baisser. Un changement récent du prix de l'admission a donc été effectué, prenant effet le 1er avril. Ce changement est conforme au contrat et est lié à une moyenne de « fréquentation » ayant augmenté sur la période d'un semestre (passage à plus de 600 convives/jour). Il est cependant important de rappeler que le prix des « denrées », payé par le convive, est indépendant de l'admission. Donc, cette augmentation de l'admission n'a pas d'incidence sur le coût des denrées.



S'engager pour chacun, Agir pour Tous  
Consultez notre site : <http://www.cfdt-thales.com>



Thales Air Systems  
Limours

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### Notre avis :

Encore une fois, cette baisse financière ne concerne que la part patronale (admission). Nous n'avons pas vu le même principe s'appliquer pour la part salariale .... Cela est bien dommage.

### Politique d'embauche :

**Question :** Quelle est la pyramide des âges à Limours ? Avec le grand nombre de jeunes embauchés, ne risque-t-on pas d'avoir une nouvelle bosse pour cette tranche d'âge ? y-a-t-il des embauches entre 40 et 50 ans ?

**Réponse Direction :** L'évolution de la pyramide des âges de décembre 2015 à décembre 2016 ne montre pas de manière significative une réelle évolution correspondant à la question que vous posez. L'âge moyen, quant à lui, évolue peu, passant de 47 ans à 46 ans entre décembre 2015 & décembre 2016.

Concernant les embauches, elles sont fonction des profils recherchés et de l'expérience nécessaire demandée.

Aussi, les embauches peuvent concerner toute ou partie des tranches d'âge, y/c celle entre 40 & 50 ans.

### Notre avis :

Au regard des nombreux jeunes qui ont été embauchés, il est surprenant que la moyenne d'âge baisse si peu.

La politique d'embauche est-elle à la hauteur de nos attentes? La réponse est négative sans surprise. La transmission des compétences intergénérationnelles doit se réaliser continument et non pas par à-coups. La direction constate à ces dépens qu'il est difficile de réaliser un plan d'embauche surtout quand on a mis la charrue avant les bœufs en faisant une GAE plutôt que d'entrer dans une véritable GPEC que nous avons demandée et qui aurait permis une meilleure anticipation.