



Cfdt:

Thales Air Systems  
Limours

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## Questions DP de mai 2017

### Projet de simplification des entités juridiques en France:

**Question** Lors des présentations, il nous a été affirmé qu'il n'y aurait aucun impact pour les salariés. Il est pourtant difficile de croire que cela n'impactera pas certains services transverses (regroupement géographique, réductions des effectifs). Quel engagement a pris la direction de THALES pour qu'il n'y ait pas d'impact sur les effectifs et sur la localisation des personnes.

#### Réponse Direction :

Ce point a fait l'objet d'une information en vue de consultation ultérieure en CCE TR6 du 11/04/2017 et d'une information en CE de Limours du 12/04/2017 et s'inscrit donc dans le cadre du processus social en cours.

### Notre avis :

Nous serions surpris que la synergie de cette fusion sur le groupe n'entraîne pas de remaniement de services voire de regroupement d'entités. On pense en premier lieu aux fonctions transverses qui pourraient être regroupées sur un site par exemple.

### Rappel à l'ordre :

**Question :** Nous avons reçu récemment un rappel à l'ordre sur les justificatifs à joindre pour les frais remboursés. Nous tenons aussi à rappeler que les salariés ne partent pas en mission pour leur plaisir et qu'ils font bien souvent au mieux pour avoir les justificatifs des frais engagés.

Comme exemple, dans certains restaurants étrangers, il est souvent difficile d'avoir une facture individuelle (langage différent, mauvaise volonté du serveur qui n'a pas que cela à faire, ...). Un ticket de carte bleue représente exactement le prix payé par le salarié, il est bien plus sûr qu'une facture et bien plus facile à obtenir. Pourquoi le ticket de carte bleue n'est-il pas accepté ?

D'autre part dans beaucoup de pays, il est fortement conseillé de donner un pourboire si l'on veut pouvoir revenir dans le restaurant sans être mal vu. Cela s'explique car cela représente une partie importante de leur revenu. Comment se fait-on rembourser ce pourboire ? Y-a-t-il une procédure spéciale ?

#### Réponse Direction :

Concernant ce point et pour rappel, une communication générale sur les notes de frais / remboursement de frais professionnels ainsi que le rappel des obligations concernant le remboursement des frais professionnels a été diffusée le 17/11/2015 à l'ensemble des salariés.

Pour mémoire, les tickets de carte bleue ne sont pas des pièces justificatives en cas de contrôle URSSAF. C'est la raison pour laquelle il est demandé aux salariés de joindre la facture des dépenses engagées.

Si les collaborateurs n'ont pas la possibilité d'obtenir une note/facture et que le montant des dépenses n'excède pas 50 €, ils doivent faire une déclaration manuscrite sur l'honneur ; si le montant est supérieur à 50 €, cette déclaration sur l'honneur devra être contresignée par le supérieur hiérarchique (en y joignant le ticket de carte bleue si paiement par carte bancaire).

En ce qui concerne les pourboires, il est aussi possible de faire une déclaration sur l'honneur validée par le supérieur hiérarchique mais le montant doit rester raisonnable.

### Notre avis :

Nous comprenons bien la problématique de l'entreprise mais ce fonctionnement ne peut s'appliquer que pour des déplacements bien calibrés et ce à condition que l'ensemble des prestataires accepte la carte AMEX. Ne parlons pas des zones éloignées de notre culture où nous sommes amenés à nous déplacer et qui ont d'autres modes de fonctionnement.

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

## Réunion sur la politique voyage:

**Question :** Une réunion était organisée le 24 avril 2017 pour discuter des différents problèmes rencontrés lors de nos missions. Quels sont les retours de cette réunion ? Existe-t-il un compte rendu de cette réunion ?

### Réponse Direction :

La réunion TRAVEL avait pour but d'échanger sur les pratiques liées aux voyages. Les acheteuses Groupe en charge des achats TRAVEL étaient présentes pour expliciter les points mal compris ou mal acceptés en matière de politique voyage. La Responsable Sécurité Groupe a également rappelé les principes des missions en zones/pays à risques. L'organisation de cette réunion a fait suite au besoin exprimé par les missionnaires qui n'ont, pourtant, pas été nombreux à participer à cette réunion multi-sites. La plupart des assistantes qui y ont participé ont, quant à elles posé, un certain nombre de questions qui ont fait l'objet de réponses en séance. Plus qu'une réunion avec un formalisme précis, il s'agissait d'une réunion d'échanges pour tous les salariés concernés. Il n'y a donc pas eu de compte rendu de rédigé.

### Notre avis :

**Nous entendons bien la réponse de la direction. La problématique n'est pas uniquement d'adapter notre mission a des contraintes purement financières de l'entreprise mais aussi de prendre en compte notre problématique de terrain et d'adapter le processus financier à ces contraintes. Nous sommes très confiants quant à la prise en compte par la direction des remarques remontées par le personnel.**

## Risque routier :

**Question Suite à la journée de prévention sur les risques routiers, les représentants de la CRAMIF ont rappelé des règles pour minimiser le risque routier individuel aussi bien sur le site qu'en mission (Déploiement de transport collectif, diminution de la pression mentale liée au déplacement). En outre, ils ont donné le coup exorbitant d'un accident pour l'entreprise.**

**Que compte mettre en place la direction pour suivre ces directives aussi bien d'un point de vue matériel que d'organisation du travail ?**

### Réponse Direction :

La Direction a pour volonté de maintenir le service de transport collectif qui est en place sur le site de Limours. Ce service sera adapté à l'évolution de la population du site et des flux associés.

Concernant les déplacements, il est recommandé et régulièrement rappelé, autant que faire se peut, de privilégier les conférences ou visio-conférences lorsque les réunions le permettent. Par ailleurs, un manuel de départ en mission est en cours de déploiement au niveau de Thales Air Systems permettant de rappeler les consignes générales et règles pratiques en matière de prévention des risques dont les risques routiers.

### Notre Avis :

**Des informations très intéressantes ont été délivrées par la CRAMIF notamment quant aux responsabilités en cas d'accidents. Il est dommage de constater qu'aucun manager n'était présent .... Ce qui en aucun cas ne les dédouane de leurs responsabilités. Nous prenons quand même acte de la volonté de la direction d'entretenir un service de transport collectif. Nous serons force de proposition en ce sens avec la commission transport.**

## Départ en retraite progressive :

**Question :** Des salariés rencontrent des difficultés quant à l'adhésion à la mutuelle HUMANIS qu'ils désirent choisir. En effet HUMANIS pour calculer leurs cotisations notamment sur la partie de salaire AGIRC, a besoin de leurs derniers relevés de points et leurs derniers salaires. Or depuis qu'ils ont effectué une retraite progressive, ils n'ont plus accès à leurs comptes aussi bien CNAV qu'AGIRC et ARRCO et de ce fait ne peuvent pas produire les documents demandés. Quelle est la marche à suivre pour avancer leurs dossiers ?



**Thales Air Systems**  
**Limours**

**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**



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



Cfdt:

Thales Air Systems  
Limours

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

### **Réponse Direction :**

Au moment du calcul de leur retraite progressive complémentaire les salariés reçoivent le détail de leurs points AGIRC.

Ce document peut donc être joint à leur demande d'adhésion individuelle à la mutuelle Humanis. Le nombre de points indiqué ne sera donc pas totalement à jour, le nombre précis final ne sera calculé qu'après la prise en compte de la prime de départ en retraite, soit quelques mois après la sortie des effectifs.

Pour toute question sur ce point, les salariés peuvent prendre contact avec l'Assistante Sociale

### **Notre avis :**

**Difficile de ne pas avoir de réponse précise à cette question. Il semblerait que le document mentionné ne soit pas suffisant aux yeux d'Humanis. Il serait peut-être intéressant que les services actifs et retraités de chez Humanis se mettent en relation pour régler ce problème qui peut s'avérer traumatisant pour le salarié sur le chemin du départ.**

### **REMUNERATIONS :DEUX POIDS , TROIS MESURES ! :**

**Question :** Lors de l'assemblée générale mixte, le conseil d'administration de Thales « propose » pour tenir compte de la performance économique et boursière du groupe :

1. De passer la rémunération fixe annuelle du PDG de Thales de 450 000 € à 700 000 €, soit une augmentation de +55,55 %.
2. D'augmenter mécaniquement le maximum de rémunération variable (+ 227 500 €).
3. Et d'ajouter une nouvelle rémunération (rémunération de long terme !!!) pouvant atteindre plusieurs centaines de milliers d'euros.

Même si le procédé est parfaitement légal, cette proposition (on ne compte plus le nombre d'équivalent SMIC) , est-elle vraiment conforme à l'éthique, à l'équité et à la doctrine One Team, One Thales alors que :

1. Tous les salariés du groupe ont contribué à ces bons résultats

2. Plus modestement, en ce qui concerne ces derniers, les sommes P+I attribuées (participation + Intéressement) sont quant à elles et de surcroît toujours au mieux écartées à 4 %

3. Le DRH groupe a affirmé qu'une politique salariale à hauteur de 3 % revenait à « se tirer une balle dans le pied !... ».

Quelle est la réponse de la Direction à ce « juste » partage des richesses produites ?

Question subsidiaire : a-t-on des nouvelles rassurantes du DRH groupe ? ☺

### **Réponse Direction :**

Nous vous invitons à remonter ces questions au niveau du Groupe.

### **Notre avis :**

**Nous savions le peu de considération que la direction portait à ses salariés. Maintenant nous en avons la preuve.**

**Pour notre part, nous considérons que les efforts consentis par l'ensemble des salariés de TR6 n'ont pas été rétribués à leur juste valeur. Dommage.**

### **Mise en œuvre du CET :**

**Question :** L'accord groupe permettant l'ouverture d'un CET pour les salariés est applicable suite à son dépôt en mars.

Son article 13 précise qu'il entre en vigueur à compter du 1er mai 2017.

A ce titre, et comme le prévoit l'article 4.4, chaque salariés peut alimenter son CET en temps, considérant les JRTT, entre le 1er janvier et le 30 juin pour les JRTT à prendre avant le 31 décembre.

### **Réponse Direction :**

A ce jour, les modalités de mise en œuvre du CET sont en cours de définition. Il devrait pouvoir être mis en place à partir de second semestre 2017.

### **Notre avis :**

**Attendons donc le 2<sup>ème</sup> semestre pour voir si la promesse est tenue.**

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