



TELETRAVAIL : ACCORD EN VUE !

Jusqu'à présent, seule TAS (Thales Alenia Space) s'était engagée sur ce mode d'organisation du travail (en 2008).

A la demande des organisations syndicales et notamment de la CFDT, ce qui était expérimental à TAS est devenu un sujet transverse dans le Groupe.

La négociation sur un accord-cadre sur le télétravail a donc commencé fin 2012, timidement au début compte tenu des relations tendues qui existaient alors entre Luc VIGNERON et les principales organisations syndicales.

Le changement de PDG a « boosté » la négociation dont on peut considérer aujourd'hui qu'elle est terminée.

◆ L'accord-cadre THALES sur le télétravail devrait donc être soumis prochainement à la signature des organisations syndicales.

Vous trouverez ci-dessous les principales modalités d'application de cet accord-cadre dont les innovations professionnelles et sociales sont de nature à satisfaire les télétravailleurs potentiels...

La CFDT qui a largement contribué au projet d'accord en y apportant les garde-fous nécessaires, devrait le signer après consultation de ses adhérents.

PRINCIPES DE BASE DE L'ACCORD CADRE SUR LE TELETRAVAIL A DOMICILE

PRINCIPE GENERAL

L'accord cadre sera conclu pour une durée limitée (à priori 2 ans), donc à titre expérimental dans un premier temps...

DUREE HEBDOMADAIRE DU TELETRAVAIL

L'importance du maintien du lien avec la communauté de travail est essentielle et le télétravail se fera uniquement sur la base d'un jour entier par semaine au maximum.

CRITERES D'ELIGIBILITE : Concernant le poste de travail, plusieurs critères d'éligibilité devront être remplis et notamment la capacité d'autonomie sur la période du télétravail et la compatibilité avec le bon fonctionnement du service.

Un espace de travail dédié au domicile sera nécessaire avec connexion internet (...) et une installation électrique conforme.

Autres critères d'éligibilité : le salarié devra être en CDI à temps plein ou à 80% minimum.

A contrario, des critères de refus seront mis en avant, par exemple :

- Ne pas satisfaire à l'un des critères d'éligibilité ci-dessus
- Occuper un poste exigeant une présence physique quotidienne dans les locaux de l'entreprise
- Ou encore occuper un poste impliquant l'accès quotidien à des données classifiées

VOLONTARIAT du salarié et ACCEPTATION de l'employeur (et de la hiérarchie) donc CONFIANCE MUTUELLE...

Dans chaque société, sera donc discuté et négocié un quota maximum de travailleurs compte tenu des effectifs.

CANDIDATURE du salarié (faite par demande écrite)

Les modalités pratiques seront fixées par accord local.

Une procédure de recours (cas de refus) pourrait être envisagée :

lire encadré ci-contre ⇔

CONTRAT DE TRAVAIL

Par avenant, le contrat de travail du télétravailleur sera modifié afin de tenir compte de la nouvelle organisation du travail...

Attention : le salarié ou son responsable pourra librement mettre fin à la situation de télétravail (avec délai de prévenance)

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le télétravail ne devra pas être un frein à la participation à la vie du service et aux réunions... L'activité du télétravailleur devant être égale à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Il est reconnu au télétravailleur un droit à la déconnexion :

lire encadré ci-contre ⇔

Le principe du respect de la vie privée doit être préservé, le management et le télétravailleur convenant des plages horaires de travail (en général les horaires habituels de travail).

LOCAUX & EQUIPEMENT DE TRAVAIL

Fourniture d'une connexion à distance & d'un téléphone portable / indemnisation (internet, électricité, ...), participation au coût d'achat du mobilier ...

La négociation locale peut définir des prises en charge supplémentaires.

Les locaux du télétravailleur devront respecter les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il devra attester que son lieu de télétravail permet bien l'exécution du travail dans de bonnes conditions.

SANTE & CONDITIONS DE TRAVAIL

Le domicile est un lieu de travail aux jours et heures convenus.

Tout accident survenu sur ce lieu de travail durant les horaires de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

Il appartient à la Direction d'en prévenir le service de santé au travail.

ASSURANCES

Le salarié devra déclarer sa situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance... Les surcoûts seront pris en charge par l'employeur.

FORMATION :

Devenir télétravailleur ne s'improvise pas. Les habitudes de travail changent et les relations avec le manager et les collègues également. Une formation appropriée est nécessaire !

Un droit à l'arbitrage pour contester les refus de télétravail

Les critères d'éligibilité dans le poste doivent répondre à des règles précises et ne pas être seulement soumis à l'appréciation de la seule hiérarchie. Cela pourrait conduire à des exclusions...

En conséquence, le droit de recours en cas de contestation de non éligibilité au télétravail sera reconnu et organisé par le texte d'accord.

Un droit à la déconnexion :

Le télétravail rend plus difficile l'appréhension des limites de la journée de travail. Pour garantir sa santé au travail, le salarié a des droits et l'employeur des devoirs.

La CFDT a donc obtenu, particulièrement dans cette organisation du travail, un « droit à la déconnexion » effectif et un contrôle des flux d'informations en dehors des heures d'ouverture des établissements.

Le temps de travail doit être dissocié du temps de repos !

Vide d'une telle mention, le projet d'accord n'apporterait aucune garantie à la protection de votre vie privée et pourrait nuire à la santé (Risques Psycho - Sociaux).

REUNION de CE du Jeudi 28 mars 2013 - Infos diverses

INFORMATIONS MENSUELLES (à fin février 2013)

Effectifs : peu d'évolution en février

Une quinzaine de postes sont ouverts dont les plus récents : 3 opérateurs de simu A400M pour Orléans.

Au total, à fin février 2013, l'effectif des actifs est de 435 salariés

Effectif des SSII : 16 personnes (dont 13 en forfait)

Prises de commandes : l'année 2013 commence très mollement

Quelques commandes (MCO et Upgrades) sont déjà décalées par rapport aux objectifs budgétaires.

Les infos concernant le détail des commandes ainsi que les objectifs budgétaires 2013 sont consultables au CE.

Chiffre d'affaires : En ligne avec le budget.

SOUS CHARGE (février) = 1900 h au total (*chiffre officiel direction*)

Elle touche une trentaine de salariés, mensuels et I/C.

La demande est faite pour que les salariés en sous charges (temporaires) puissent apporter leurs compétences en soutien sur affaires ou se consacrer à des formations... L'objectif étant de ne laisser personne sans activité.

CONSOMMATION DES ENF A FIN FEVRIER

Nombre de personnes concernés : 85

Nombre d'heures = 6700 heures.

Le détail des lignes ouvertes (une vingtaine) est consultable au CE.

Mois après mois, le CE vous donnera le suivi des dépenses ENF.

PERSPECTIVES TRAINING CENTER HELICOPTERES

Pour la direction, les perspectives dans le domaine des hélicoptères sont réelles ... et pour nous, salariés, compte tenu de la vocation de Cergy centrée sur ce type d'activité ... c'est essentiel et pour tout dire vital !

Les règles en vigueur dans le domaine des Hélicoptères civils (plateforme offshore par exemple) poussent toutes vers une utilisation accrue des simulateurs pour l'entraînement des pilotes, particulièrement aujourd'hui en Europe et en Australie.

Compte tenu de ces évolutions réglementaires favorables à la simulation (aujourd'hui dans le civil et demain peut-être dans le militaire), l'effort commercial de TTS doit être intense et multidirectionnel.

Des contacts (avancés ?) sont pris avec de possibles clients (en Europe / en Asie...) pour la réalisation de tels centres de formation et – si possible – des services associés.

La direction espère engranger les premiers résultats rapidement. Wait and see !

MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE TTS

La modification principale du règlement intérieur de l'établissement de Cergy concerne l'article 12 et les dispositions visant à lutter contre le harcèlement tant moral que sexuel.

A ce sujet, nous rappelons que (extrait du règlement intérieur) « ***tout salarié ou toute personne de l'entreprise peut signaler à la Direction, aux Délégués du personnel, au CHSCT, au Service de Santé au Travail des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou de violence au travail.*** »

A l'unanimité, le CE a donné un avis favorable aux modifications apportées au règlement intérieur de TTS.



THALES TRAINING & SIMULATION
<http://www.cfdt-simulation.com>
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Jeudi 25 avril 2013 : « Elections CE et DP »

MODALITES DU SCRUTIN

- ◆ 2 votes pour le renouvellement du **Comité d'Entreprise** (CE)
 - ▲ vous élirez vos élus CE titulaires (1^{er} vote)
 - ▲ et vous élirez vos élus CE suppléants (2nd vote)
- ◆ 2 votes pour le renouvellement des **Délégués du Personnel** (DP)
 - ▲ vous élirez vos élus DP titulaires (1er vote)
 - ▲ et vous élirez vos élus DP suppléants (2nd vote)

Pour l'ensemble du personnel, les bureaux de vote seront ouverts de 9h30 à 14h30

Dans quel collège et dans quelles salles votez-vous ?

- ◆ La répartition des électeurs se fait en 3 collèges pour le CE et en 1 collège pour les DP.

	<i>Elections CE - Titulaires et Suppléants</i>	<i>Elections DP - Titulaires et Suppléants</i>
<i>Ouvriers, Administratifs, Techniciens de niveaux I, II et III & Apprentis</i>	Collège 1 - salle Limousin	Collège Unique salle Provence/Côte d'Azur
<i>Agents de Maîtrise, Administratifs, Techniciens de niveaux IV et V</i>	Collège 2 - salle Dauphiné/Franche Comté	
<i>Ingénieurs et Cadres</i>	Collège 3 - salle Dauphiné/Franche Comté	

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Si vous êtes absent(e) le jour du vote (déplacement, décalés, congés, autre absence ...), vous pourrez voter **par correspondance** en vous rendant au Service des Ressources Humaines(*), à compter du **lundi 8 avril et jusqu'au mardi 23 avril**, de **9h30 à 11h30 et de 14h à 16h**.

(*) Contactez Catherine PATUREL ou Nathalie VIOLET qui vous donnera un kit de vote par correspondance.

◆ **Attention** : N'oubliez pas de **signer au dos** des grandes enveloppes portant votre nom, prénom, collège électoral (les petites enveloppes contenant les bulletins de vote ne comportent bien sûr aucune mention).

**Le Jeudi 25 avril 2013 de 9h30 à 14h30 ou par correspondance (lire ci-dessus),
votez pour une équipe efficace et motivée qui s'investit tous les jours au CE :**

VOTEZ CFDT !



THALES TRAINING & SIMULATION
<http://www.cfdt-simulation.com>

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Jeudi 25 avril de 9h30 à 14h30

Election du Comité d'Entreprise

	<i>TITULAIRES CFDT</i>	<i>SUPPLEANTS CFDT</i>
<u>Collège 1</u> <i>Mensuels I à III</i>	<i>Francis DANJOUX</i>	<i>Francis DANJOUX</i>
<u>Collège 2</u> <i>Mensuels IV et V</i>	<i>Eric LOBJOIS</i> <i>Bernard-Marie VILLEMIN</i>	<i>Christine DELBECQ</i> <i>Pascal BERTAULT</i>
<u>Collège 3</u> <i>Ingénieurs & Cadres</i>	<i>Pascal PLADYS</i> <i>Didier OVAZZA</i> <i>Sylvie DUBOIS</i> <i>Robert BARON</i>	<i>Christian LAFARGUE</i> <i>Richard DIDIER</i> <i>Alain LHUILLIER</i> <i>Stéphane SPAAK</i>

Jeudi 25 avril de 9h30 à 14h30

Election des Délégués du Personnel

	<i>TITULAIRES CFDT</i>	<i>SUPPLEANTS CFDT</i>
<u>Collège Unique</u>	<i>Pascal PLADYS</i> <i>Pascal BERTAULT</i> <i>Stéphane SPAAK</i> <i>Corinne VALEMBOIS</i> <i>Didier OVAZZA</i> <i>Philippe LOREAU</i> <i>Bernard Marie VILLEMIN</i>	<i>Eric LOBJOIS</i> <i>Didier OVAZZA</i> <i>Sebastien BOULAY</i> <i>Catherine ANDRE</i> <i>Sylvie DUBOIS</i> <i>Jean Claude BOYRON</i> <i>Jean Louis ARAIGNON</i>