



Avancement Plan d'Action Risques Psycho-Sociaux Enquête 2010 - 2011 THALES Services SAS

Avancement Février 2014

THALES

◆ **Evaluation du risque se fait par le biais de l'enquête Technologia**

◆ **Enquête Technologia**

- Milieu d'année 2010 : phase de questionnaire à tous les salariés
- Entre octobre 2010 et février 2011 : phase d'entretiens sur échantillons
- Rédaction du rapport en mars/avril 2011
- Restitution auprès des 3 CHSCT le 5 mai 2011 puis à l'ensemble des salariés courant juin 2011 jusqu'à fin d'année.
- Finalisation et démarrage du déploiement du plan d'actions : 2^e semestre 2011
- Premier point d'avancement du plan d'actions : janvier 2012

◆ **Prévention du risque se fait au travers du plan d'actions initié**

- Par une mise à jour régulière des actions
- Par des compléments ponctuels et/ou exceptionnels à ce plan d'actions (exemple : audit Aix et Rennes)

◆ **Suivi réalisé par le biais des « capteurs » locaux**

- RRH / Managers / Médecine du travail / Service social / IRP / Tout salarié

◆ Restitution de l'enquête – présentation plan d'actions management

- CoDir THALES Services
- CoDir ITO / SSE / BUS

◆ Restitution de l'enquête – présentation plan d'actions salariés (Technologia)

- Restitution publique Toulouse le 20 juin 2011
- Restitution publique Vélizy le 30 juin 2011
- Restitution Elancourt le 7 juillet 2011

◆ Restitution de l'enquête – présentation plan d'actions salariés (Interne)

- Lille (13/09/11) / Grenoble (2 sessions – 20/09/11) / Nantes (6/10/11) / Toulon (20/10/11) / Aix (20/10/11) / Cholet (7/11/11) / Valence (10/11/11) / Rennes (17/11/11) / Sophia (22/11/11) / Bordeaux (13/12/11) / Lyon (16/02/12 – 2 sessions)

- ◆ La problématique des changements d'organisation
- ◆ La communication à tous les salariés
- ◆ Le rôle des RH
- ◆ Le management d'équipe et la reconnaissance
- ◆ La formation des salariés
- ◆ Les intercontrats de longue durée ou récurrent
- ◆ La charge de travail et le stress
- ◆ Le suivi de l'évolution des risques psycho sociaux

◆ Actions de formation/sensibilisation des « capteurs » locaux:

◆ Formation des membres RH du binôme Hygiène et Sécurité

- ◆ Afin de garantir le respect de l'obligation générale de sécurité (de résultat) qui s'impose à l'employeur ;
- ◆ Afin de permettre aux membres RH des binômes de prévention des risques professionnels d'apporter une assistance utile et éclairée à l'employeur.
- ◆ dispensée à Vélizy le 16 mai 2013

◆ Formation H&S à destination de tous les Directeurs de département / site

- ◆ Sensibilisation sur la réglementation, le traitement des risques professionnels, le DUER...
- ◆ Formation réalisée en partenariat avec l'AFPI le 16 janvier 2014 sur une journée à Vélizy
- ◆ Présence de 16 personnes issues des différents départements et sites de la Société

◆ Sensibilisation du Management sur le Temps de travail (par Rel. Sociales)

- ◆ Elancourt en avril 2013
- ◆ Nantes / Cholet en juillet 2013
- ◆ Toulouse / Bordeaux en octobre 2013

◆ Actions Hygiène et Sécurité

- ◆ Structuration et actualisation du Document Unique d'Evaluation des risques menées au cours de l'année 2013 en lien avec les différents CHSCT de la Société avec intégration des RPS

◆ Actions de communication & de proximité (1/2)

◆ Mise en œuvre de différentes actions de proximité afin de resserrer le lien entre la Société et les collaborateurs, notamment ceux sur site client :

◆ Organisation de rencontres de proximité au sein des différents départements (autres que réunions d'agence) :

- Réunions très régulières sur des thèmes techniques;
- Ateliers RH sur les process, outils de la politique RH de la société (EDP, EAA, familles pro, simulation entretiens, CV...);
- Petits déjeuners de la RH (Paca) ;
- Visites de sites en région parisienne.

◆ Diverses actions de communication ont été réalisées au cours de l'année afin de permettre à tous les collaborateurs de disposer d'une visibilité sur l'activité de la Société :

- Road shows Thales Services et des domaines début 2013
- Road shows spécifiques ITO : 7 fin 2013 avec un focus sur le projet de transformation

◆ Rédaction et envoi régulier de Communications internes

- Lettres d'information opérationnelles se déployant progressivement : ITO, SSE Paris, SSE Paca, SSE Rhône Alpes, et en projet, SSE Ouest, SSE Sud Ouest
- Flash RH (EAA, CP, Points essentiels du CE...)

◆ Actions de communication & de proximité (2/2)

◆ Site intranet des domaines :

- Opérationnel pour ITO en 2013
- Lancement T1 2014 pour SSE

◆ Publication des organisations détaillées via l'intranet

- ITO (cf. site intranet domaine ITO) et sera complété T1 2014
- T1 2014 pour SSE : sur site intranet domaine SSE

◆ Mise à jour régulière et systématique de l'intranet RH / effet miroir sur extranet mis à jour le jour même

◆ Amélioration outil extranet

◆ Rôle des RH

- ◆ **Nouvelle organisation RH entrée en vigueur fin 2012 afin de disposer de RRH au plus près du terrain et de ses problématiques**
- ◆ **Positionnement de la RH dans un rôle d'accompagnant du développement des salariés**
 - Ateliers RH sur les process, outils de la politique RH de la société (EDP, EAA, familles pro, simulation entretiens, CV...)
 - Petits déjeuners de la RH (Paca)
 - Visites de sites en région parisienne
 - Parcours intégration des nouveaux embauchés
- ◆ **Création d'une cellule Emploi-Mobilité (actions individuelles et collectives)**
- ◆ **Développement des outils Groupe (e-Hr Together, EAA, EDP) afin de renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe Thales**

◆ Management équipe et reconnaissance

- ◆ Formations animées par les RH vers les managers sur process, outils, bonnes pratiques de gestion des salariés et temps de travail
- ◆ Nette percée vers l'amélioration de la communication salarié-management
 - Indicateur nombre EAA et EDP démontrant que les entretiens ont lieu auprès de quasi 100% des salariés et sont l'occasion d'un dialogue
 - Clarification des rôles manager-commerciaux :
 - ❖ les commerciaux ne font plus d'EAA ni d'EDP
 - ❖ identification des relais managériaux pour ces actes de management
 - ❖ développement des rôles de responsables de sites (relais de communication)
 - Pour SSE, 2000 heures de formation consacrées au thème du management des hommes
 - Pour ITO, 1 074 heures de formation consacrées au thème du management des hommes
- ◆ Augmenter le soutien managérial :
 - Poursuite efforts de formation des chefs de projet et de leurs capacité d'encadrement (1600 heures pour SSE)
 - Recrutement de profils senior /expert techniques dans chaque région (+ 10 ans exp) : 34 p (ITO et SSE)
- ◆ Gestion alerte SSE Aix et SSE Rennes : lancement enquête spécifique et plan d'action associé

◆ Gestion inter-contrat

- ◆ Implication forte des RH dans la gestion de l'inter-contrat :
 - Ateliers entretiens et CV
 - Coachings individuels
 - Intégration dans la gestion du « cross-staffing » des RH et des chargées de recrutement
 - Focalisation des chargées de recrutement sur la mobilité
 - Création de la cellule emploi-mobilité et augmentation de la coordination avec le Groupe
- ◆ Création rôles de ressources manager avec binôme RH fort
- ◆ Amélioration des conditions d'accueil dans les locaux (bureau, matériel, accès)
- ◆ Réunions de suivi opérationnel régulières hebdomadaires
- ◆ Occupation des salariés : affectation sur des projets existants, travaux d'intérêts collectifs, ENF ...

◆ Formation

◆ Binôme RH et Conseiller formation renforcé :

- Identification du conseiller formation
- Coordination régulière sur le suivi du plan
- Interventions régulières des conseillers formations dans nos locaux en région, pour des sessions d'information et animation training days