

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL LILLE

Du 11/07/2019

COLLEGE UNIQUE

Daniel BEAUVOIS
Sergio BUSSO
Stéphanie HANS
Julien ROY

CFDT
CFDT
CFE – CGC
CFE – CGC

Diffusion : Ludovic DELAIRE – Emilie PAGUE
Direction des Ressources Humaines
Délégués du Personnel et Direction
Secrétariat Département
Affichage Département

Tous secrétariats

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'intranet :

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/comptes-rendus-dp>

Les réponses aux DP sont disponibles sur l'extranet :

https://myportal.thalesgroup.com/emythales/RH_TS/PUB/INSTANCES_DU_PERSONNEL_2014.HTM

**Pour connaître le nom de votre interlocuteur au Service Paie
ou celui de votre Responsable Ressources Humaines :**

<http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/group/legal-entities/thales-services-sas/our-functions/ressources-humaines/qui-sommes-nous->

REUNION

Présents :

Daniel BEAUVOIS

CFDT

Sergio BUSO

CFDT

Absents :

Julien ROY

CFE – CGC

Stéphanie HANS

CFE-CGC

A représenté la Direction à cette réunion :

Emilie PAGUE

Responsable Ressources Humaines

Ludovic DELAIRE

Responsable du Site de Lille

QUESTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CFDT

Questions récurrentes

1. Effectifs du Département de Lille

État des effectifs: entrée(s), type de contrat, lieu de travail pour les personnes ne travaillant pas sur le site DLJ, sortie(s),...

<i>EFFECTIFS</i>	<i>Mensuels</i>	<i>Cadres</i>	<i>Mission Ext.</i>	<i>Mission TSGF</i>	<i>Mission Structure</i>	<i>Intercontrat</i>
Collaborateurs						
<i>FORFAITS</i>	<i>Heures</i>	<i>206 js.</i>	<i>210 js.</i>	<i>214 js.</i>	<i>à Temps Partiel</i>	<i>Télétravail</i>
Collaborateurs						

<i>ENTREES</i>	<i>CDI</i>	<i>CDD</i>	<i>Retour ALD</i>	<i>Mutation Interne</i>
Ing./Cadres	3			1
Mensuels				

<i>SORTIES</i>	<i>Fin CDD</i>	<i>Démission</i>	<i>Licencement</i>	<i>Rupt. Convent.</i>	<i>Départ ALD</i>	<i>Période Essai</i>	<i>Mutation Interne</i>
Ing. / Cadres							
Mensuels							

Réponse :

Il y a 84 salariés dont :

- 1 CDD / 83 CDI
- 41 salariés en mission extérieure
- 32 salariés en mission TSGF
- 6 salariés en intercontrat
- 1.5 salariés sur ENF
- 3 salariés en structure.
- 0,5 salarié en RAO

2. Affaires en cours

Pouvez-vous lister les affaires en cours ?

Pour chaque affaire, pouvez-vous apporter les informations suivantes :

La situation économique : bonne, normal, critique

Le nom des collaborateurs placés sur cette affaire

La date prévisionnelle de fin de l'affaire

<i>Clients GROUPE</i>	<i>Nombre Collaborateurs</i>	<i>Situation</i>	<i>Date de Fin</i>

<i>Clients HORS GROUPE</i>	<i>Nombre Collaborateurs</i>	<i>Situation</i>	<i>Date de fin</i>

REPONSE :

La situation économique du Département a été commentée en séance.

<i>Clients GROUPE</i>	<i>Nombre Collaborateurs</i>	<i>Situation</i>	<i>Date de Fin</i>
TCS	32		

<i>Clients HORS GROUPE</i>	<i>Nombre Collaborateurs</i>	<i>Situation</i>	<i>Date de fin</i>
ACOSS	8		
ADEO	2		
AXA	2		
CGI Finance	1		
Eurotunnel	13		
Imprimerie Nationale	8		
LEROY MERLIN	3		
SNCF	1		
VALLOUREC	3		

3. Prise de commandes

Quelle est l'avancée du montant PC et CA budgétés / réalisés pour l'agence de Lille à la fin du mois dernier ?

PC réalisé	PC budgété	% réalisé/budgété

CA réalisé	CA budgété	% réalisé/budgété

REPONSE :

Les informations ont été communiquées en séance.

4. Quelle est l'avancée des RAO pour l'agence de Lille (Groupe / Hors Groupe)?

	<i>Nombre de RAO effectuées</i>	<i>Nombre de RAO en cours</i>	<i>Nombre de RAO gagnées</i>	<i>Nombre de RAO perdues</i>
GROUPE				
H. GROUPE				

Pourriez-vous spécifier de façon plus détaillée, en individualisant un peu plus selon l'importance du client, c'est-à-dire, des clients où soit le montant du contrat, soit la quantité de collaborateurs, soit la stratégie de développement attache un intérêt particulier ?

REPONSE :

Vous trouverez, ci-dessous, l'avancement du mois précédant des RAO pour le CCL LOM Lambersart région Transverse:

- RAO GROUPE

Nombre de RAO Effectués	Nombre de RAO en cours	Nombre de RAO gagnées	Nombre de RAO perdues
35	6	28	1

- RAO HORS-GROUPE

Nombre de RAO Effectués	Nombre de RAO en cours	Nombre de RAO gagnées	Nombre de RAO perdues
32	7	21	4

Questions économiques, gestion

5. Plan de charge

Combien de personnes sont actuellement en inter-contrat ?

Prévision des inter-contrats à 4 et 8 semaines ?

Quelles sont les pistes de reclassement ?

REPONSE :

Vous trouverez la réponse ci-dessus (voir réponse question 1). Les pistes de reclassement sont IN, Eurotunnel, TSGF.

6. Gestion du personnel

Quel est le nombre de salariés selon la durée de leur mission :

MISSIONS	<i>Courte durée</i> (inférieur ou égal à deux mois)	<i>Moyenne durée</i> (entre trois et six mois)	<i>Longue durée</i> (supérieure à six mois)
Effectif salariés			

REPONSE :

MISSIONS	<i>Courte durée</i> (inférieur ou égal à deux mois)	<i>Moyenne durée</i> (entre trois et six mois)	<i>Longue durée</i> (supérieure à six mois)
Effectif salariés	1	4	69

7. Salariés en déplacement

Combien de salariés sont en déplacement ? Quelle est la durée de ces déplacements ?

DEPLACEMENT	<i>inférieur ou égal à un mois</i>	<i>supérieur ou égal à un mois</i>
Lieu du déplacement	Effectif salariés	Effectif salariés

REPONSE :

<i>DEPLACEMENT</i>	<i>inférieur ou égal à un mois</i>	<i>supérieur ou égal à un mois</i>
VELIZY		
Paris		1
Lieu du déplacement	Effectif salariés	Effectif salariés

8. Politique Salariale

- Quel est le pourcentage de personnes non augmentées en 2019 chez TS Lille ?
- Quels sont les critères permettant d'évaluer les salariés sur les 3 dimensions ?
- Quel est le lien entre la notation et l'augmentation ?
- Quelles sont les règles applicables à un salarié non augmenté depuis 3 années ?
- Que se passe-t-il si un salarié est évalué en inadéquation 3 années consécutives dans le même poste ?

REPONSE :

- Cette information relève du bilan de NAO.
- L'évaluation de la performance s'effectue selon trois dimensions clés : le savoir-faire, l'impact et contribution, et enfin, les comportements professionnels et le travail en équipe.
Le Guide EAA apporte toutes les informations concernant les évaluations, il est disponible dans e-hrtogether, section « Boîte à outils Développement Professionnel ». Il précise notamment la définition des différents niveaux d'évaluation.
- La décision d'attribuer une augmentation individuelle est prise sur la base :
 - du potentiel d'évolution du salarié
 - de la performance dans le poste sur les 3 dimensions (savoir-faire – impact et contribution – comportements professionnels et travail en équipe)
 - du positionnement marché en lien avec notre référentiel concurrentiel
 - de la criticité des compétences en lien avec notre stratégie
- Un point d'attention est porté aux salariés non augmenté depuis 3 ans.
- Pour les salariés ayant un niveau de maîtrise de poste en inadéquation sur une ou plusieurs des dimensions, un plan de progrès est mis en place systématiquement. L'objectif est d'identifier les axes d'amélioration attendus et de pouvoir les suivre. Ce plan doit être suivi tout au long de l'année. Un salarié qui se retrouve en inadéquation 3 années doit s'assurer que ce plan d'action est bien mis en place et partager son avancement avec son Responsable Ressources Humaines. Ce plan d'actions pourrait prévoir un changement de poste.

«REUNIONS DP Lille » 2019

Dates	Salles
8/08/2019 à 10h30	TS
12/09/2019 à 10h30	TS
10/10/2019 à 10h30	TS
14/11/2019 à 10h30	TS
12/12/2019 à 10H30	TS