

Questions des Délégués du Personnel
Service ISO Toulouse

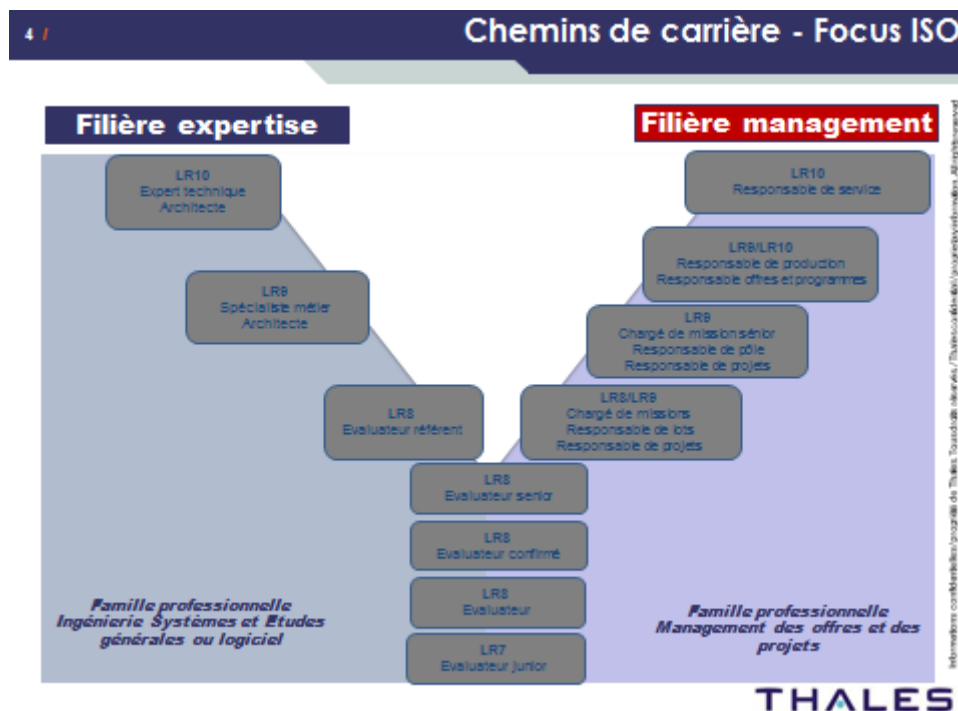
•

Réunion d'avril 2016

Questions nouvelles :

1. Une nouvelle fonction est apparue dans le service : évaluateur confirmé.
Où se trouve la fiche de poste d'évaluateur confirmé ? Quelles sont les objectifs attendus par ce poste ? Comment passons-nous évaluateur confirmé ?

Réponse : Cette fonction n'est pas nouvelle. Elle a été mise en place l'an dernier dans le cadre des chemins de carrière.



La fiche de poste d'évaluateur confirmé doit être ajoutée dans les référentiels, mais elle relève de toute façon des objectifs permanents qui doivent être défini lors de la fixation des objectifs dans le cadre de l'EAA. A ce titre, le manager peut tout à fait décrire dans les missions permanentes ce qui est attendu de l'évaluateur confirmé.

L'évaluateur confirmé est identifié comme « proficient ». Il est capable d'analyser les résultats et d'en délivrer un verdict, il peut gérer plusieurs projets en parallèle et propose des améliorations en lien avec ses compétences et son métier. Il peut également être amené à encadrer ou à tutorer un stagiaire ou un alternant.

2. En CR de février 2016, il a été mentionné que les critères de distribution étaient basés sur le positionnement marché à poste équivalent et sur l'évaluation seule. Le positionnement marché n'est pas fourni avec la raison d'absence de postes équivalents existants. Comment ce critère est-il pris en compte ?

Réponse : Le manager peut communiquer à chaque collaborateur qui le demande son positionnement marché. Le positionnement marché est lié au poste repère du collaborateur et à sa famille professionnelle de rattachement. L'ensemble des collaborateurs sont donc concernés.

3. Les résultats financiers 2015 n'ont pas été présentés à toutes les équipes comme ce fut le cas les années précédentes. Ces présentations peuvent-elles être faites ?

Réponse : Des réunions en comité restreint ont été réalisées dans chaque pôle courant janvier 2016. En complément, des informations ont été communiquées lors du Roadshow début février.

4. Des bureaux sont vacants suite au départ récent de plusieurs salariés, des déménagements sont-ils prévus prochainement ? Le responsable technique et les PMs vont-ils s'installer en zone CESTI ?

Réponse : Des mouvements sont prévus, en accord avec le groupe de travail sur les mouvements du CHSCT. Le responsable technique sera installé en zone CESTI, ce qui ne sera pas le cas pour les PM.

5. Le poste de PDA pour CIC65 a été pourvu mais un manque dans l'équipe du responsable technique spécialisé en microélectronique nous est toujours annoncé. Est-ce qu'un poste est toujours ouvert pour recevoir des candidats sur cette spécialisation ? Qu'en sera-t-il de l'accréditation HW du CESTI si un tel manque est présent au prochain audit ANSSI/EMVCo ?

Réponse : Le poste initialement ouvert a été pourvu par le PDA SEM pour nous apporter les compétences complémentaires et nécessaires à l'exécution du programme CIC65. Il n'y a pas de poste supplémentaire ouvert en 2016 sur la spécialisation microélectronique.

Cela dit, nous avons des compétences en microélectronique, d'ailleurs utilisées sur des évaluations sécuritaires. Et, avec le support de la DT dans le cadre du développement de nos collaborateurs, nous avons décidé de mettre l'accent, dès à présent, sur l'accompagnement en interne pour monter en compétences.

Dans la mesure où nous réalisons toujours des expertises et évaluations dans ce domaine, cette situation ne remet pas en cause l'agrément du CESTI par l'ANSSI & l'EMVCo.

6. 2 départs ont eu lieu récemment et concerne nos compétences en CSPN. A minima, un poste est-il ouvert afin de les remplacer ? Qu'en sera-t-il de notre accréditation CSPN si un tel manque est présent à notre prochain audit ?

Réponse : Un poste a été ouvert et le candidat retenu devrait nous rejoindre prochainement. Ce recrutement va permettre de conserver les compétences software intrusion de logiciel embarqué et ce, dans le but de développer nos offres et de conserver un maximum de domaines d'accréditation CSPN.

7. A quoi serviront les CVs qui nous ont été demandés par mail le 4 avril ? Est-ce un doublon de la revue des compétences faite sous l'outil ehr-together ? Thales étant en charge de gérer ses ressources (CR de février 2015), ces CVs seront-ils anonymes si transmis au client afin de ne montrer que les compétences internes ?

Réponse : Dans le cadre des réponses aux appels d'offres et dans une optique d'appréciation de nos compétences, nos clients nous demandent parfois des CV anonymes. C'est dans ce cadre que nous avons souhaité mettre en place une base de CV en français et en anglais, afin d'être plus réactifs dans le processus de réponse en cas d'appel d'offres.

8. ECO : Lors de la réunion DP d'août 2015, les DP avaient alerté sur le manque de commercial sécurité. La réponse apportée par la direction a été que le démarchage était à la charge du responsable ISO. Lors du CR de novembre 2015, nous remontions à la direction l'inquiétude des salariés sur une baisse d'activité :

6. ECO. Des salariés du CESTI s'inquiètent d'une forte baisse d'activité actuelle, la perte de clients historiques et de projets, ainsi que le manque de visibilité à court terme. D'autant que les ressources commerciales et managériales du service sont fortement occupées. Est-il possible de rassurer les salariés ? Un plan d'action est-il prévu ?

Réponse : Il est important de rappeler que nous avons perdu des affaires mais non des clients. Ces activités sont cycliques. Des actions ont été menées pour regagner de nouvelles affaires. Ces actions portent leurs fruits, puisque nous venons de rentrer de nouvelles commandes. En parallèle, un plan d'action visant à améliorer la qualité des livrables est en cours, ainsi qu'une réflexion sur le renforcement des forces commerciales.

Dans un même temps la réponse à l'appel d'offre au projet CIC65 a monopolisé des ressources précieuses qui ne pouvaient donc pas intervenir en tant que commerciaux sur la partie sécurité.

Or le poste de commercial n'apparaît ouvert sur la bourse de l'emploi que depuis le 7 mars 2016. Les collaborateurs qui ont vu le problème venir, qui ont remonté des alertes à la direction et qui sont maintenant sous le coup d'une GPEC se demandent pourquoi est-ce qu'il a fallu un tel délai avant cette ouverture de poste essentielle au service ?

Réponse : Le retard d'apparition du poste de commercial est dû au contexte mais aussi et surtout à la nécessité de bien définir le profil le plus adapté à ce type de poste. Cependant, l'ouverture du poste plus tôt aurait sans doute permis de diversifier le portefeuille clients mais pas de renforcer l'activité chez les clients récurrents avec qui nous devons améliorer le niveau de satisfaction.

9. Mensuels : Les collaborateurs non cadres ne se sentent pas reconnus au sein du service ISO.

Quel % de la masse salariale représentent-ils à Toulouse ? Comment se fait la reconnaissance de la contribution sur une masse salariale de 10 personnes non cadre en accord avec la culture de TCS inscrite sur la brochure de Thales Together p15 et sur http://intranet.peopleonline3.corp.thales/tcs_rh/pub/hr-together.cfm ?

Réponse : Le budget de la politique salariale est consolidé au niveau de CSE puis d'ITS selon les critères définis au niveau de la direction de TCS. Le budget est le même pour les mensuels que pour les cadres. En revanche, les modalités d'application sont différentes puisque les mensuels bénéficient d'une augmentation générale.

Pour rappel cette année le budget était le suivant :

Ensemble des Mesures proposées : 2,6%						
Mesures catégorielles			+	Budget spécifique	+	Budget complémentaire
Mensuels de niveaux 1 à 5.1	Augmentations Générales	1,5 % avec un talon de 38 €	+	Budget « Jeune » 0,1%	+	Egalité Professionnelle Femme / Homme 0,1%
	Augmentations Individuelles (*)	0,9 %				
Mensuels de niveau 5.2 et 5.3	Augmentations Générales	1,0 % Avec un talon de 30 €				
	Augmentations Individuelles (*)	1,4 %				
Ingénieurs & Cadres	Augmentations Individuelles (*)	2,4 %				

Pour les mensuels la politique salariale prévoit une augmentation générale identique pour tous les mensuels d'un même niveau et une AI permettant aux managers de valoriser les collaborateurs dont l'impact est le plus important au sein de l'équipe. Cette marge de valorisation est plus réduite que pour les cadres, mais les managers ont travaillé encore cette année pour valoriser les collaborateurs mensuels les plus performants.

10. GPEC : réunion d'information. Lors de la dernière CEF, une proposition de réunion d'information et d'échange a été acceptée par la direction. Une date est-elle retenue ?

Les questions suivantes (11 à 15) ont été présentées en CEF mais n'ont pas eu de retours écrits sur notre site de Toulouse pour diffusion aux salariés :

Réponse : La réunion a été réalisée le 13 avril à 13H30.

11. GPEC : Volontariat : Pourquoi certains salariés sont reçus spécifiquement ? Y a-t-il une liste de personnes désignées pour effectuer une mobilité ?

Réponse : Il a été rappelé que la GPEC repose sur le volontariat. En revanche, nous ne pouvons laisser les collaborateurs en situation de sous-charge sans solution. En conséquence, les collaborateurs occupant un poste impacté par la baisse de charge ont été rencontrés par leur manager et leur Responsable Ressources Humaines.

12. GPEC : Si des salariés refusent une mobilité ou s'il s'avère que ce n'est pas facile de trouver un poste, y a-t-il un risque de licenciement ?

Réponse : *Dans la cadre de l'adaptation des ressources aux charges, nous nous mettons en situation d'accompagner les collaborateurs pour trouver une mobilité et n'envisageons pas de licencier.*

13. GPEC : Missions : Peut-on refuser une mission de plusieurs mois à un endroit géographique éloigné ?

Réponse : *Nous n'avons pas aujourd'hui contraint les collaborateurs à partir en mission et souhaitons que des collaborateurs soient volontaires. Une mission c'est l'opportunité de développer de nouvelles compétences, de découvrir un nouvel environnement, de faire preuve d'adaptation.*

14. GPEC : recherche de postes :

- Quels vont être les moyens dans un site comme Toulouse, très loin de Vélizy ou de Gennevilliers ? (soutien RH, espace métier, ...)
- Les salariés auront-ils des heures libérées pour leurs recherches ? Si leur recherche prend beaucoup de temps, est-ce qu'il leur sera reproché de ne plus être aussi efficace ? Ne risque-t-il pas de se voir licencier pour insuffisance professionnelle ?

Réponse : *Un support de proximité sera mis en place. Les collaborateurs occupant un poste en sous-charge et faisant preuve de pro activité dans leur recherche ne pourront pas se voir inquiétés de ce fait.*

15. GPEC : Echéance : Qu'est-ce qui permettra de savoir quand la GPEC sera terminée ?

- Serait-ce le départ d'un certain nombre de personnes déterminés en début de GPEC?
- Visibilité sur le plan de charge des équipes supérieur à un certain nombre de mois?
- Equilibre budgétaire ?

Réponse : *L'objectif de la GPEC sera rempli lorsque l'adéquation des postes à la charge sera assurée. Soit par la mobilité de collaborateurs, soit par un accroissement de la charge.*

16. GPEC : Si un collaborateur accepte une mobilité, quelles sont les aides pour un déménagement ?

Réponse : En cas de déménagement, les aides seront celles de l'accord GPEC de TCS, à savoir un voyage de reconnaissance de deux jours, la prise en charge du déménagement (sur la base de 3 devis) et l'indemnité d'installation prévue par le barème Groupe (évolutive chaque année sur la base du Minimum Garanti et sur la situation familiale des collaborateurs éventuellement concernés).

17. GPEC : Quel est le secteur géographique de notre bassin d'emploi permettant de bénéficier d'une aide au déménagement ?

Réponse : L'aide au déménagement concerne les situations où un collaborateur souhaiterait changer de région. A ce titre, un collaborateur qui quitterait ISO pour rejoindre une entité à Bordeaux bénéficierait de ces dispositions.

18. GPEC : Quelles sont les compensations si un salarié accepte une mission de plusieurs mois (Financement, A/R, CPs, Repos compensatoire, indemnités...) ?

Réponse : Dans le cadre de la mise en place d'une mission de plusieurs mois, nous appliquons les prises en charge et indemnités prévues dans la convention des déplacements en vigueur dans la société (à savoir le forfait journalier hébergement et de repos, ainsi que la prise en charge des trajets aller/retour). La situation doit être regardée au cas par cas : lieu de mission, durée etc...

19. DIVERS. Point GPEC.

Réponse : Une Commission Emploi Formation s'est tenue le 5 avril suivie par une réunion d'échange avec tous les collaborateurs ISO le 13 avril.

Une CEF sera réunie mensuellement afin de présenter le suivi des mouvements.

20. DIVERS. Point Labège.

Réponse : Le processus de consultation des IRP suit son cours tout en restant cohérent avec celui de TS. Nous vous rappelons que des informations sont régulièrement diffusées sur la page intranet dédiée au projet, accessible par l'intermédiaire de l'intranet ISO.

D'autre part, un concours visant à définir le nom du futur site de Labège va être lancé très prochainement. Tous les salariés concernés par ce projet seront invités à faire leurs propositions via l'intranet dédié.

21. ECO. Point économique.

Réponse : Le point est présenté en séance.

22. Divers.

Les représentants du personnel indiquent que la tenue de la réunion à destination des collaborateurs fut une bonne chose. Les échanges ont duré plus longtemps que prévu et les collaborateurs ont apprécié que le temps soit pris afin de bien expliquer les choses et qu'il n'y ait pas de confusions.