

Réunion des Délégués du Personnel
Service ISO Toulouse
8 mars 2017

COLLEGE UNIQUE			
TITULAIRES	PRESENT	SUPPLEANTS	PRESENT
François LINANT	X	François DASSANCE	X
Sébastien ANNEREAU	X	Cyril PROCH	

Présents direction :

Rodolphe FAVREL
Stéphanie GIRAUD

Retour sur les réponses précédentes :

1. Dans le compte-rendu de Février 2017, la direction a mentionné que « *les voies d'accès qui mènent à Labège ne nous semblent pas adaptées au vélo* ». La direction peut-elle indiquer, dans les itinéraires cyclables mentionnés sur l'intranet TS permettant d'accéder à Pastel <http://intranet.peopleonline3.corp.thales/pastel/pub/velo.cfm> où précisément les voies d'accès ne lui semblent pas adaptées ?

Réponse : Nous savons que les voies d'accès existent mais la direction ne souhaite pas encourager l'usage du deux roues en raison des accidents de trajets qui ne concernent que cette catégorie. Chaque salarié est libre de choisir le moyen de transport qui lui semble le plus adapté.

2. ISO étant rattaché à l'établissement de Vélizy, l'usage du café gratuit devrait être le même que sur le site de Vélizy pour les salariés TCS. Que compte faire la direction sur ce sujet pour rétablir l'équité entre tous les salariés TCS de notre établissement? Le fait de partager le site avec TS n'oblige en rien à partager la même position sur le café. En effet le site de Vélizy est également partagé entre plusieurs entités n'ayant pas les mêmes usages pour le café.

Réponse : Le choix qui a été fait est pour l'ensemble des équipes présentes à Labège de TS et de TCS.

Questions du mois de Février 2017 :

3. Est-il possible d'avoir des patères dans les toilettes au second étage?

Réponse : Cette demande est faite au responsable site.

4. La médecine du travail à Pastel a apparemment pris ses fonctions le 9 février pour 2 jours par semaine. Pourquoi aucune communication officielle n'a été faite sur le sujet en direction des salariés ?
 - a. A partir de quand les visites médicales vont-elles commencer pour le personnel à risque?
 - b. Faut-il que chaque salarié fasse la démarche auprès du SAMSI pour récupérer son dossier médical ou est-ce à la charge de l'entreprise?

Réponse : La continuité de service doit être maintenue. Les personnes qui sont suivies dans le cadre de la visite médicale renforcée seront rencontrées par le nouveau médecin. Les collaborateurs seront interrogés lors de leur visite médicale s'ils sont d'accord pour que leur dossier médical soit transféré. Les collaborateurs n'ont pas à réaliser de démarche auprès du SAMSI.

5. L'entretien de clôture des objectifs 2016 est censé être un « dialogue ouvert entre manager et collaborateur ». Beaucoup de salariés signalent que les managers de différents pôles ont pré-rempli leurs commentaires avant l'entretien mais surtout ne modifient en rien leurs commentaires ou leurs jugements quel que soit les désaccords qui peuvent apparaître avec le jugement ou les conclusions des salariés. Si cet entretien est bien un moment de dialogue et d'échange et non un moment d'écoute du jugement porté par son manager, le salarié peut être en droit d'espérer discuter et donc potentiellement d'influer sur ce jugement. Comment est censé se passer réellement cet entretien de clôture des objectifs ?

Réponse : L'entretien d'évaluation doit être un moment d'échange et il est préconisé qu'il se passe en face à face afin d'avoir l'échange le plus constructif. Selon le processus, et surtout d'un point de vue pratique le collaborateur doit préparer son entretien dans l'intranet E HR Together en faisant part de son auto évaluation avant l'entretien. Au cours de l'entretien le manager communiquera son appréciation des résultats du collaborateur sur l'année écoulée.

La saisie dans l'outil eHR Together est parfois réalisée à la fin de l'entretien, mais le plus souvent par le manager à la suite de l'entretien afin de prendre le recul nécessaire. La position du manager doit être fondée sur des éléments factuels et tenir compte de la pertinence des arguments avancés par le collaborateur.

6. De même pour l'entretien de fixation des objectifs 2017, ce rituel est censé être un moment d'échange. Les salariés remontent que les managers suppriment les objectifs proposés pour les remplacer par des objectifs prédéfinis unilatéralement. Pire, certains salariés ont reçu la demande de signer leurs objectifs sans même avoir un entretien. Pourquoi demander un travail préparatoire au salarié dans ce cas ? Comment est censé se passer réellement cet entretien de fixation des objectifs ?

Réponse : Dans le processus le collaborateur propose des objectifs à son manager. A la suite d'un échange de préférence en face à face, c'est le manager qui fixe les objectifs au collaborateur. A ce titre, il peut adapter ou modifier les objectifs qui ont été proposés par les collaborateurs. Par exemple les managers peuvent modifier les objectifs proposés par les collaborateurs pour qu'ils soient planifiables et mesurables.

7. Pour les salariés non cadres devant ponctuellement étendre leurs horaires de travail lors de périodes de fortes charges est-il possible d'appliquer les mêmes règles que sur le site de Velizy ? Le manager signe un accord de dépassement d'horaires qui permet au salarié de rattraper ensuite les heures réalisées lors de ce pic de charge (ou de les considérer en heures supplémentaires). Cette pratique permet d'adapter le temps de travail et de le lisser selon la charge. Quel processus peut être mis en place pour épauler ce besoin sachant qu'actuellement les dépassements d'horaires des salariés non cadre ne sont pas tracées ?

Réponse : Afin de s'adapter aux pics de charge les collaborateurs peuvent être amenés à travailler au-delà de leurs horaires habituels un jour. Ce dépassement doit être autorisé par mail par le manager. La récupération de ces heures au cours de la même semaine doit être tracée.

Lorsque la récupération n'est pas possible au cours de la semaine le dépassement d'heure doit être validé et acté par mail par le manager afin d'être récupéré la semaine suivante ou les semaines suivantes. Nous rappelons que dans tous les cas la réalisation d'heures supplémentaires est soumise à un accord préalable du N+1.

8. Les membres de l'équipe intégrée Galiléo faisant parti du pôle Conseil de Toulouse semble avoir disparu de l'organigramme en début d'année pour être rattaché à une équipe de Gennevilliers. Pourquoi n'y a-t-il eu aucune communication faite au personnel de Toulouse ?

Réponse : Une proposition a été faite aux collaborateurs de rejoindre l'équipe de S4I rattachée à Gennevilliers. Le processus est en cours c'est ce qui explique l'absence de communication officielle.

9. Le lundi 13 février, un fort vent a fait tomber des lamelles du bâtiment. Qui a évalué le risque encouru par les salariés à passer par l'entrée principale ce jour-là ? Nous n'avons reçu aucune communication en interne par rapport à ce risque : quelles suites vont être données à cet incident ?

Réponse : Le sujet est pris en charge par le DGI Thales Immobilier et le Directeur des sites TCS et sécurité – Une analyse en contre-expertise est prévue prochainement avec le cabinet DEKRA.

En attendant cette contre-expertise, une mesure de prévention consiste à retirer sur l'ensemble du bâtiment les trois dernières lames, lesquelles seront soumises à de nouveaux tests. TS et TCS ont convenu de rédiger une consigne qui sera diffusée à l'ensemble des résidents du bâtiment PASTEL en cas de nouvelle alerte météo.

10. Nous sommes dans la famille cyber-sécurité depuis mi-2016. La plupart de nos fiches de poste ne se retrouvent pas sur les slides fournis lors du CR d'octobre 2016 sur notre famille 6-18 (nous retrouvons des évaluateurs cyber-sécurité à partir de NR9). Comment seront faites les comparaisons vis-à-vis des « positionnements sur le marché » pour nos évaluations et nos augmentations ? Quand les fiches de postes ISO seront-elles mises à jour pour correspondre aux postes de notre famille ?

Réponse : L'ensemble des collaborateurs ont été rattachés à un poste de référence au sein de la nouvelle famille professionnelle lorsque le changement était nécessaire.

Chaque collaborateur est positionné par rapport à la référence marché de son poste. Ces données sont à la disposition du manager lors de la politique salariale. Nous notons qu'un travail reste à faire sur les fiches de poste.

11. Lors de la présentation du plan de transformation ISO du 23 septembre 2016, il a été annoncé plusieurs dates (arrivées à échéance) concernant la stratégie de développement. Où en sommes-nous sur la création des Cores teams, l'analyse des méthodes de production et des activités et, sur la corrélation stratégie business ? Des groupes de travail ont-ils commencé ?

Réponse : Pour l'activité sécurité, un point sur l'avancement sera fait lors de la réunion technique CESTI programmée le 24 mars. Les animateurs ont été sélectionnés parmi les personnes qui s'étaient fait connaître suite à l'appel à candidature lancé en décembre par le Resp. Industriel et le Resp. Technique. Ces animateurs ont fourni leurs plans de marche et estimation budgétaire pour la réalisation de leurs travaux.

Le 13 mars prochain, l'intégralité des tâches de tous les GT sera consolidée par le Resp. Industriel et le Resp. Technique, dans un planning au format TO2CK afin d'assurer une bonne interaction entre les productions des différents groupes.

12. Nous sommes dans les mêmes locaux que la partie CTE de Thales Services et nous avons le même responsable. Lors du dernier roadshow, il nous a été présenté des rapprochements possibles sur des projets entre nos 2 activités. En attendant cette possibilité, est-il prévu au moins une réunion en interne entre nos 2 services afin de prendre connaissance des activités de chacun ?

Réponse : La question est judicieuse et nous œuvrons déjà en ce sens au niveau du pôle Conseil. Nous devons laisser le temps à notre responsable « commun » d'analyser et de définir la stratégie. CTE est une entité nationale, le chantier est important.

13. La formulation des objectifs d'équipe semble parfois surprenante. Quel impact, un salarié dans une équipe de production peut réellement avoir sur objectifs financiers exprimés en € et qui plus est sur l'ensemble du service ISO ? Les objectifs ne devraient-ils pas être plus en accord avec le périmètre de l'équipe ?

Réponse : Ils sont justement en accord avec le périmètre de l'équipe ISO et en accord avec ceux de la direction ITS dont l'objectif collectif est de développer l'activité. Les objectifs individuels sont là justement pour traiter des spécificités individuelles propres à chaque collaborateur. Les responsables de pôle se sont coordonnées afin que ces objectifs soient homogènes.

14. Des femtocells (relais 3G) devraient être installés pour améliorer le réseau mobile à l'intérieur du bâtiment PASTEL. Ces appareils risquent de dégrader la qualité de certains des tests réalisés comme le font déjà les téléphones portables. Les contraintes liées à la sensibilité de nos appareils de tests vont-elles être prises en compte lors de l'installation de ces appareils à notre étage mais aussi à ceux de Thales Service ?

Réponse : Nous allons investiguer cette question technique.

15. GPEC. Point sur la GPEC.

Réponse : Ce point est abordé en CEF.

16. ECO. Point économique (PC, CA, taux de staffing...).

Réponse : Pas de consolidation à fin février – Un bilan sera présenté aux équipes début juin.