

Questions des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

Réunion de février 2018

Retour sur les réponses précédentes :

1. Pouvons-nous savoir où en est l'expertise sur les ailettes du bâtiment ?

REPONSE

L'expertise sur les ailettes est en cours.

Le délai de traitement est dû au fait que le propriétaire est en procès avec le constructeur sur le sujet. Le sujet a été pris en charge par le CHSCT de TCS à Vélizy Le Bois qui doit recevoir le rapport d'expertise.

Il est précisé que la situation du bâtiment est sécurisée.

2. L'évaluation des risques résultant de l'exposition des travailleurs à des champs électromagnétiques et qui doit être faite au 1er janvier 2017 selon le décret no 2016-1074 du 3 août 2016 a-t-elle effectuée sur le site Pastel avec la mise à jour du Document Unique des risques?

REPONSE

Nous allons soumettre la question au CHSCT.

Questions du mois de février 2018 :

3. Nous sommes installés depuis plus d'un an dans le bâtiment Pastel. Hors il persiste encore de gros problème de lumière (zone toujours allumée, ou toujours éteinte). Est-il possible de faire régler ce problème rapidement

REPONSE

Des actions ont été menées et d'autres sont toujours en cours avec des améliorations significatives. Il reste quelques points à traiter. Nous surveillons et traçons toutes les instabilités du système. Le propriétaire est informé de la situation. Nous ferons un point à fin février.

4. Pour les employés du CNES, est-il possible d'obtenir automatiquement le forfait cantine ? Cela améliorerait la productivité des employés qui n'auraient plus à faire les mêmes notes de frais tous les mois, au manager qui n'aurait plus à les traiter et aux différents échelons de validation Thales pour des sommes relativement peu importantes.

REPONSE

Ce n'est pas possible car toute déclaration de frais doit être assujettie à une preuve dans la perspective d'un contrôle URSSAF sur les avantages en nature.

5. Le point de rassemblement de Pastel a été modifié. Pourquoi aucune communication n'a été faite sur ce changement important lors d'une évacuation ?

REPONSE

La direction de site va effectuer une vérification des listes de diffusion car l'information aurait dû nécessairement être communiquée auprès des équipes.

Il est précisé que la modification du point de rassemblement n'est que temporaire le temps des travaux.

6. La zone extérieure de non-accès aux dalles devant l'accueil de Pastel a été agrandi. Pour quelle(s) raison(s) ?

REPONSE

Cette zone n'a pas été agrandie mais la dalle précédente qui était cassée a été remplacée par une zone de graviers.

7. Un nouveau prestataire est arrivé début février. Quelle est sa mission ?

REPONSE :

Cette question ne relève pas de l'instance DP.

8. Suite aux entretiens EAA, il est apparu à certains que les seules possibilités d'évolution chez ISO sont, soit de se réorienter dans la branche management, soit le départ. Hors des postes techniques à niveau de responsabilité supérieur existent chez Thales, mais aucune promotion de ce type n'a eu lieu chez ISO depuis de nombreuses années. Pourquoi cette différence avec les autres entités Thales ?

REPONSE :

L'évolution des parcours peut s'inscrire de façon différente en fonction des contextes et des parcours individuels des salariés, que cela s'inscrive dans le cadre de l'évolution technique, managériale, ou transverse.

Nous avons divers leviers : formation, transfert de compétences, mises en situation, mobilité, promotion, ... La pertinence de ces leviers s'étudie avec les responsables d'équipe et le service RH.

Il appartient également au salarié de faire part de ses interrogations et/ou souhaits à son responsable hiérarchique et/ou à son responsable RH, notamment lors de la campagne des EDP.

9. Il est tout le temps demandé aux salariés de sortir de leurs « zones de confort » pour améliorer leur employabilité. Comment s'applique cette exigence pour les managers ?

REPONSE

Un manager est également un salarié. A ce titre, il doit également suivre les exigences qui lui sont fixées.

Par ailleurs, intervenir sur de nouveaux sujets, dans des cadres différents, avec des interlocuteurs nouveaux favorise la construction et/ou la mobilisation de nouvelles connaissances et compétences, ceci permettant de diversifier son parcours pour enrichir son profil et ainsi sortir de sa « zone de confort ».

10. La GPEC a été clôturée l'année dernière. Quels enseignements ont été tirés de cette période difficile pour éviter que cela ne se reproduise à l'avenir?

REPONSE

La GPEC est un processus permanent de gestion des compétences au regard des évolutions de l'organisation. Aussi, il permet, par une bonne maîtrise de l'adéquation des compétences avec les profils des projets, d'anticiper et d'adapter l'organisation aux enjeux de demain et ainsi de mettre l'accent sur l'anticipation de l'adéquation des ressources à la charge.