

Questions des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

Réunion d'avril 2018

Retour sur les questions précédentes :

1. La réponse à la question « Quel est l'impact pour le salarié ou le manager si l'EAA n'est pas signé ? » n'est pas assez explicite sur ce point-là, pouvons-nous avoir plus de détails ?

REPONSE

Nous rappelons les éléments précisés le mois dernier :

Le principe des EAA est un échange mutuel. En effet, il s'agit, pour le manager comme pour son collaborateur, de consacrer un moment privilégié à une analyse commune sur les actions passées, d'envisager les objectifs à fixer pour l'année à venir et d'évoquer la charge de travail. C'est aussi un entretien dont le but est de définir, de la manière la plus précise possible, des axes d'amélioration. La signature du compte-rendu de l'entretien permet d'acter les échanges que cela soit sur la partie Bilan ou Projection et de s'assurer que l'entretien a été pris en compte ou à défaut identifier les points à traiter.

En outre, il est précisé qu'un EAA non signé ne permet pas d'en apprécier la raison (oubli, absence d'entretien, désaccord,...). Notre outil permettant de renseigner les motifs conduisant à la non signature, nous recommandons d'être explicite. Par ailleurs, dans le cadre d'un désaccord, il est recommandé d'en faire part à son manager et/ou à son responsable RH pour une meilleure prise en compte.

2. Pouvez-vous expliquer la démarche à suivre pour bénéficier d'un don d'actions THALES en tant que récompense de la performance ? Quel est l'historique des personnes en ayant bénéficié sur les 5 dernières années ?

REPONSE

Le don d'action Thales concerne les Long Term Incentive (LTI) et les Mid Term Incentive (MTI). Le plan est décidé au niveau du groupe Thales et la mise en œuvre est effectuée à partir de critère de sélectivité sur décision managériale. Voici les critères d'attribution :

- Performance remarquable,
- Atteinte des résultats démontrée,
- Fort potentiel d'évolution pour le Groupe,
- Compétences clés pour le Groupe.

3. Le lien <http://intranet.peopleonline4.corp.thales/toulouse/pub/thalestoulouse.cfm> est donné dans la réponse sur les activités Thales à Toulouse comme étant le bon lien à suivre. Il s'agit du même lien que celui donné dans la question, est-ce donc le bon lien sur les activités Thales à Toulouse ? Une révision de la plaquette est-elle donc prévue ?

REPONSE

Pour les équipes TCS basées à Labège, toutes les informations concernant la vie du site sont consultables sur l'intranet Pastel. Voici l'adresse à utiliser : <http://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/all-sites/pastel--labège/home>. Ce site intranet est géré par l'équipe de communication de Thales Services.

En ce qui concerne la plaquette, celle-ci a déjà été revue et produite. Un support marketing animé est en cours d'étude.

Questions du mois d'avril 2018 :

4. Quelle est la date de disponibilité de l'abri deux roues situé face au bâtiment et quels sont les travaux restants ?

REPONSE

La disponibilité est prévue avant la fin du mois d'avril.

5. Pouvons-nous connaître les moyennes de salaire / âge / ancienneté du service ISO, moyennes qui sont communiquées annuellement pour tout TCS ?

REPONSE

Ces informations sont consolidées au niveau de la direction centrale. Ces dernières sont consultables par les salariés sur une base annuelle disponible dans le bilan social.

6. Dans la communication RH et managériale, la rémunération individuelle est corrélée en grande partie à la performance individuelle. Les salariés ont cependant l'impression que cette règle est fortement pondérée par d'autres critères : le montant du salaire actuelle du salarié en fonction de son âge (la célèbre courbe du ratio salaire/âge). Ces éléments sont-ils effectivement considérés dans le choix des augmentations ou seul la performance individuelle rentre en jeu ?

REPONSE

Le salaire s'apprécie à partir de plusieurs dimensions : formation initiale, parcours professionnel, type de poste tenu. Sur la partie relative à l'évolution de ce salaire, cela dépend de la contribution du collaborateur sur le poste, des niveaux de maîtrise de poste, du contexte du poste,... A ce titre, une réponse systématique et unique ne peut être apportée. La détermination du salaire s'effectue en considérant l'ensemble de critères.

7. Les niveaux de maîtrise jouent-ils sur l'augmentation ou la participation (ou les deux) ? Dans quelle mesure ? Y a-t-il des fourchettes correspondantes aux niveaux de maîtrise du salarié ?

REPONSE

Le système d'évaluation du Groupe notamment au travers des Entretiens Annuels d'Activité (EAA) et de la détermination des niveaux de maîtrise de poste permet d'apprécier la qualité de la tenue de poste sur l'année écoulée. Les niveaux de maîtrise ont une corrélation directe avec la revue de salaire et les éventuelles augmentations individuelles accordées.

8. Quel est le périmètre du « local » dans la notion de « performance économique locale » sur la rémunération variable 2017 ?

REPONSE

Thales opère avec un modèle d'organisation matriciel dans lequel les axes business (GBU) et les axes géographiques (pays) travaillent en pleine coopération. Les objectifs économiques locaux sont choisis afin de refléter les deux axes de cette organisation. Tous les indicateurs économiques sont établis et communiqués au début de l'année par le management et sont suivis par la finance.

Le détail des indicateurs économiques pris en compte figure sur les notifications salariales remises à l'ensemble des salariés.

9. Quelle période d'activité récompense la rémunération variable (représentant le travail de l'employé, le travail des équipes locales et les résultats du groupe Thales)?

REPONSE

La revue de salaire, que cela soit sur la partie fixe ou variable, s'apprécie sur l'activité réalisée sur l'année écoulée. Pour les salariés dont la présence s'est traduite sur quelques mois, le calcul de la part variable s'est effectué au prorata temporis.

10. Est-ce que Pastel sera toujours représenté au Shadow CODIR après le départ de notre représentante ? Une personne est-elle déjà identifiée ?

REPONSE

Le site de Pastel sera toujours représenté au Shadow Codir. A ce titre, une personne a été identifiée pour représenter le site.

11. Les démissions de nombreuses personnes du service en fin d'année dernière et début d'année ont-elles influées sur l'enveloppe d'augmentations distribuées aux personnels non-démissionnaires restants ?

REPONSE

L'enveloppe d'augmentation globale a été déterminée sur la base de l'effectif constitué à fin 2017. Aussi, les démissions, intervenues après, n'ont pas eu d'impact sur la définition du budget.

12. Quelles sont les valeurs d'augmentations min, max et moyenne dans ISO ?

REPONSE

Les informations pourront être connues en consultant le pré-bilan NAO TCS 2018. Il sera disponible courant septembre 2018.

13. Une des raisons du départ de personnes du service était l'absence de possibilité d'évolution de carrière au sein d'ISO. direction compte-t-elle changer de politique de management à ce sujet ? Existe-t-il d'autres possibilités d'évolution que la mobilité (interne ou externe au groupe) ?

REPONSE

Suite aux entretiens réalisés avec les démissionnaires, il apparaît que les motivations conduisant aux démissions ont été de différentes natures.

En parallèle, il est précisé que les évolutions professionnelles s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

Les possibilités d'évolution peuvent être diverses : évolution dans le poste, changement d'environnement opérationnel, promotion,..., tout ceci dépendant également des souhaits d'évolution du collaborateur ainsi que des contextes opérationnels.

Par ailleurs, la politique de management est structurée au niveau du Groupe. Notamment dans ce cadre, le management intervient dans l'accompagnement professionnel des collaborateurs. Cette implication s'inscrit notamment dans plusieurs de nos processus RH : EDP, People Review, Plan de formation, et points ponctuels pouvant intervenir au cours de l'année.

14. Quel est le processus interne à ISO amenant à la fixation des augmentations individuelles de chaque salarié en cohérence avec sa performance ? Est-ce le seul choix du manager dudit salarié ou est-ce le résultat d'une décision collective du CODIR ISO ?

REPONSE

La revue de salaire s'inscrit dans le cadre d'un processus partagé entre le management et la DRH. Elle s'appuie notamment sur les éléments remontés en EAA qui permettent de définir l'augmentation consentie.

Le premier niveau de l'exercice s'effectue au niveau du service puis est complété par des analyses et consolidations au sein de l'entité, afin notamment de garantir la cohérence d'application du budget de la politique salariale.

15. L'ancien accord sur le télétravail étant valable jusqu'au 21 avril 2018 et le nouvel accord n'étant pas encore validé, quelle règle s'appliquera pendant la période de transition s'il y en a une ?

REPONSE

Les salariés qui sont en télétravail actuellement continueront de bénéficier de ce dispositif jusqu'à la signature du nouvel accord qui devrait intervenir dans le courant du mois de mai.