

Réunion des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

18 mars 2015

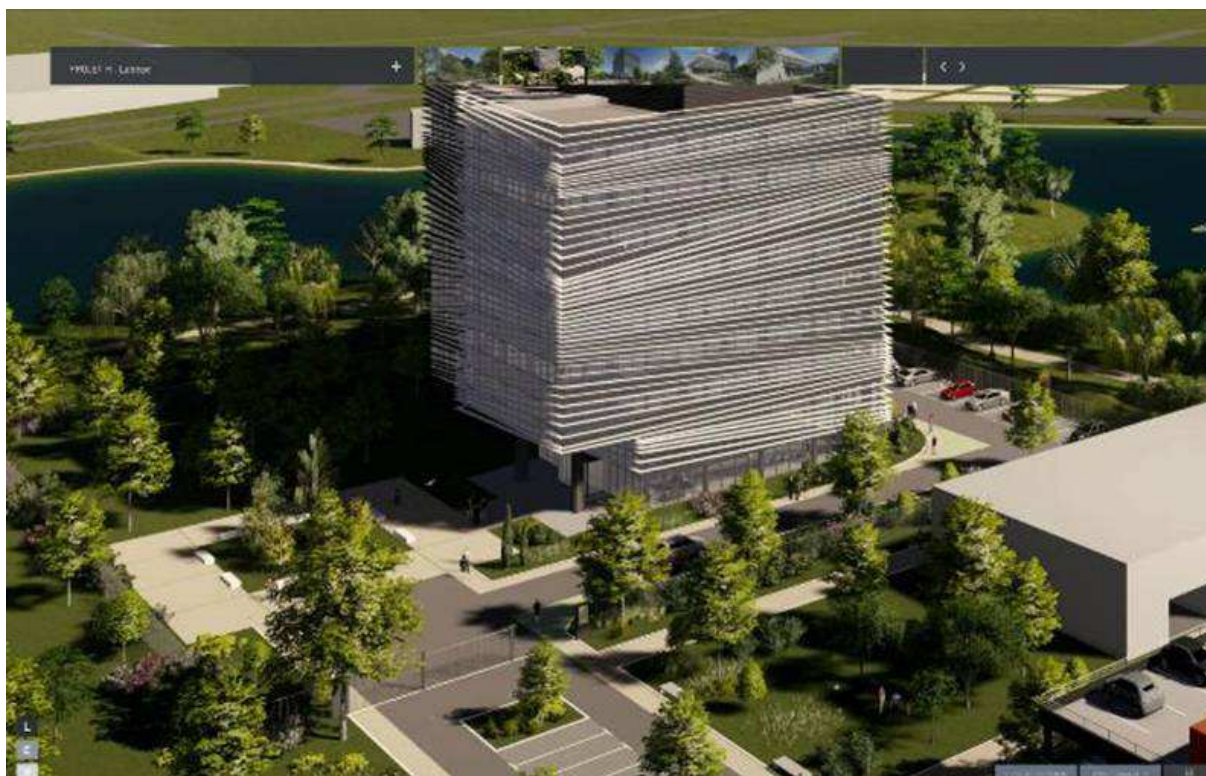
COLLEGE UNIQUE			
TITULAIRES	PRESENT	SUPPLEANTS	PRESENT
Grégoire LEWIS		Jean-Yves BURLETT	X
Fabien MESSAGER	X	François LINANT	X

Présents direction :

Alain WISLEZ
Stéphanie GIRAUD

Suivi des questions précédentes :

1. Point sur le futur bâtiment TS & TCS : La direction n'a toujours pas fait de communication officielle. Les salariés se demandent s'il est normal d'avoir plus d'information sur le projet en surfant sur le web que par une communication de la Direction ?



Voici 3 liens aisément accessibles :

<http://www.immoweb.fr/immobilier/actualites/bureaux-7/pitch-promotion-va-construire-les-futurs-locaux-de-thales-a-labege-14957>

<http://objectifnews.la Tribune.fr/immobilier/immobilier-d-entreprise/2015-03-12/le-futur-immeuble-de-thales-a-labege.html>

<http://lcrarchitectes.fr/projet/projet-h-thales>

Réponse : La direction n'est pas en mesure de commenter ces publications.

Questions nouvelles :

1. CHP : Lorsque la nouvelle organisation a été présentée début 2014 il semblait établie qu'elle était créée et ne serait viable économiquement que dans l'optique d'une embauche soutenue pour étoffer la partie productive par rapport à la partie managériale.
Qu'en est-il de la viabilité actuelle de ce modèle économique ? Le nombre d'improductifs croissants depuis 2014 est-il l'origine intrinsèque des dépenses de CHP ?

Réponse : L'organisation mise en place est nécessaire pour accompagner la croissance de l'effectif. Le modèle économique nécessite des investissements pour accompagner la croissance de l'activité. Le budget a été modifié en conséquence. L'objectif est de réduire les dépenses de CHP dont le nombre d'improductif.

2. Surstaffing : Certains testeurs de l'équipe TIH sont actuellement en surstaffing (certains ont 3 tâches de 5 jours à faire sur une semaine). Cette situation est-elle pérenne ? Est-il prévu d'embaucher pour faire face à cette surcharge ? Est-il notamment prévu d'embaucher l'apprentie TIH formée depuis 3 ans ?

Réponse : Cette situation est cyclique et souvent constatée à cette période de l'année. Il est reconnu une surcharge conjoncturelle au sein de l'équipe TIH, car nous manquons de visibilité sur les tâches demandées par les clients. Une discussion est engagée avec le client pour anticiper les besoins. Une évolution du planning a été décidée pour permettre une meilleure prévision. Ces difficultés relèvent plus de la gestion des ressources et ne peuvent être réglées par des embauches. La priorité est aujourd'hui portée sur l'amélioration de la planification et l'évolution des compétences des collaborateurs en apportant plus de polyvalence.

3. Planification et surstaffing : Certains testeurs sont en surstaffing. Plutôt que d'arbitrer au niveau managérial, les tâches sont lancées parfois par des chefs de projets différents, et c'est au testeur de gérer seul cette surcharge soit en travaillant tard, soit en bâclant le travail, soit en décidant lui-même de la priorité à donner sur une tâche. Quelles sont les solutions pour sortir de cette situation ?

Réponse : La procédure de planification des besoins a été revue il y a un mois.

Les chefs de projet font des demandes d'implémentation de planning par rapport à leurs besoins auprès de Pascal.

Un arbitrage hebdomadaire est réalisé toutes les semaines, et communiqué à l'ensemble des évaluateurs précisant les tâches de la semaine suivante.

Le collaborateur exécute les tâches qui sont prévues dans le planning. Les aléas doivent être remontés par l'évaluateur ou le chef de projet auprès d'Emmanuel ou Suzel. En complément, il est mis en place une traçabilité renforcée sur la validation des fiches d'essai, la rédaction et la validation des rapports.

4. Nous comprenons les règles de sécurité au sein de la zone CESTI. Mais de plus en plus d'intervenants (ménage, intervention pour fontaine, erreurs pour les colis), voire aussi des personnes THALES qui n'ont pas cet accès mais souhaitent voir une des personnes CESTI, sonnent à la porte chaque jour. Quelles solutions peuvent être apportées pour essayer de ne pas déranger les personnes (souvent les mêmes) qui se lèvent pour ouvrir et vérifier l'identité de la personne et fournir le renseignement adéquat (Signalisation claire au RDC que l'entrée est en bas, fournir un accès limité à certaines personnes (par un ou deux badges et un carnet dédié à

signer pour remise badge(s)...) ? Sinon, qui doit ouvrir la porte quand la sonnette retentit dans la zone CESTI ?

Réponse : Il faut revoir la signalétique entre le 1^{er} et le 2^{ème} étage pour préciser que l'accueil est situé au rez de chaussée.

5. Des salariés procèdent à des ouvertures d'échantillons pouvant les blesser (scalpel) sans vraiment avoir connaissance des procédures de protection individuelle. Des procédures d'ouverture d'échantillon sont-elles disponibles ? Un rappel peut-il être effectué auprès de tous les salariés sur l'importance de porter des EPI lors de manipulations à risque ?

Réponse : Seuls les salariés ayant suivi la formation risque laboratoire peuvent réaliser des manipulations. L'ouverture d'échantillon nécessite le port d'EPI même en cas d'ouverture avec le scalpel. Nous allons faire une étude de risque pour adapter la communication sécurité aux situations le nécessitant.

6. Point économique ISO

Le point économique est présenté en réunion.