

Réunion des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

22 avril 2015

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

Présents direction :

Alain WISLEZ
Stéphanie GIRAUD

Suivi des questions précédentes :

La réponse à la question suivante n'était pas claire. L'objectif est d'avoir une meilleure réponse lors de cette réunion.

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.

1. D'un côté nous avons : « L'organisation mise en place est nécessaire pour accompagner la croissance de l'effectif. » et « le modèle économique nécessite des investissements pour accompagner la croissance de l'activité ». Cette organisation ne semble donc pas remise en cause, notamment le nombre d'improductifs qu'elle comporte.
Cependant de l'autre côté nous avons « L'objectif est de réduire les dépenses de CHP dont le nombre d'improductif. ».
La Direction peut-elle reformuler la réponse qui se contredit ?

Réponse : Nous précisons notre réponse du mois dernier : l'organisation mise en place a un double objectif, mieux fonctionner au quotidien et accompagner la croissance de l'activité. Le budget et le modèle économique sont adaptés en conséquence. Ce qui est à réaliser à court terme est de facturer l'ensemble des activités réalisées au profit de nos clients afin d'augmenter le taux de productivité global du service.

2. L'étude sur les EPI à employer lors des opérations d'ouverture d'échantillons « carte à puce » est-elle réalisée ?

Réponse : Les opérations d'ouverture d'échantillons doivent être effectuées prioritairement en zone « charcuterie » à l'aide de l'Asap sur site Cnes.

Toutefois, pour des opérations ponctuelles au PTC, un espace de travail dédié, comportant l'ensemble des EPI nécessaires, a été mis en place dans le laboratoire C1.05. Toutes les opérations ponctuelles d'ouverture d'échantillons au PTC doivent donc désormais être effectuées à ce poste de travail.

Pour des opérations ponctuelles d'ouverture hors Asap au Cnes, des EPI vont être stockés dans le laboratoire 13. Ces opérations devront être effectuées en zone « charcuterie ».

Une sensibilisation présentant ces aménagements a été effectuée aux collaborateurs de l'équipe TIH le 27 mars.

3. Il n'y a toujours pas d'annonces officielles concernant les différents changements de bureaux entre CNES et PTC ainsi qu'au sein du PTC. Les salariés potentiellement concernés expriment leur inquiétude quant à l'éloignement entre leur bureau avec moyens bureautiques et les laboratoires avec moyens de test. Les salariés concernés craignent de devoir transformer leur labo en bureau « mobility » pour des raisons pratiques.

Peut-on avoir une communication officielle sur les déplacements de personnes ?

Réponse : Le projet a été présenté au CHSCT lors d'une consultation fin mars. A la suite, les managers ont été informés et ont communiqué l'information aux collaborateurs concernés.

La date de déménagement est à confirmer et dès qu'elle sera définie, une communication sera diffusée.

4. Statut sur l'action suite à la précédente réunion : Il faut revoir la signalétique entre le 1er et le 2ème étage pour préciser que l'accueil est situé au rez de chaussée.

Réponse : Au rez-de-chaussée, une signalétique provisoire a été mise en place.

5. Est-il possible d'avoir accès aux comptes rendus des CODIR, pratique répandue dans d'autres entités du Groupe ?

Réponse : Comme pour toute réunion, le compte rendu est diffusé aux participants. C'est ensuite à chaque manager de diffuser dans son service les informations utiles pour les collaborateurs.

6. Point sur le futur bâtiment TS & TCS

Réponse : Une communication officielle est prévue très prochainement.

Questions nouvelles :

Thème RH

7. Certains salariés expriment leur inquiétude face aux départs non renouvelés au sein de la structure, et lèvent à nouveau une alerte face aux surmenages (*burnout*) qui menacent ou sont déjà déclarés.

La direction partage-t-elle cette analyse ?

Quelles sont les actions mises en place pour les prévenir ? Pour y remédier ?

Réponse : Nous traversons actuellement une période de très forte activité liée aux prises de commandes 2014 et aux affaires en cours. Nous sommes particulièrement attentifs à la situation des services concernés. Afin d'améliorer la situation, les actions suivantes ont été déployées :

- **Mise en place d'un PMO depuis janvier 2015 afin d'améliorer la planification et de réguler la charge.**
- **Des décisions de faire « no bid » ont été prises sur plusieurs demandes clients ou de reporter les demandes client au second semestre**
- **Respecter le process d'évaluation**

En complément, nous allons communiquer auprès du management et des collaborateurs sur les actions mises en place.

8. Plusieurs personnes-clefs ont quitté la structure ces dernières années, sans être remplacées. D'autres peuvent s'absenter temporairement ou définitivement pour diverses raisons personnelles ou professionnelles.
Y a-t-il un plan de continuité d'activité mis en place pour pallier l'augmentation de charge reportée sur le personnel restant ?

Réponse : Nous avons décidé de remplacer en interne certains collaborateurs partis ce qui permet une meilleure réponse à nos besoins. Nous accompagnons ce mouvement par un plan de formation de ces collaborateurs afin qu'ils montent en compétence et nous avons pris la décision de réactiver un plan de recrutement de collaborateurs plus expérimentés.

9. Les effectifs ont été fortement renouvelés ces derniers temps. Est-il possible d'avoir une présentation mise à jour de ceux-ci ? Certains salariés expriment également un intérêt pour des informations de répartition des types de postes, niveaux de responsabilité, ancienneté et population par équipe.

Réponse : Au 30 mars 2015, le site de Toulouse est composé de 73 collaborateurs inscrits. L'ancienneté moyenne est de 5 ans. La moyenne d'âge est de 35 ans.

10. Un nombre important de salariés exprime un besoin de créer ou recréer un esprit d'équipe au sein d'ISO, afin d'améliorer la cohésion. Quelles actions la direction pourrait-elle engager en ce sens ?

Réponse : Nous prenons en compte votre remarque et nous allons échanger sur cette question en CODIR. Une première action pourra être organisée dans le cadre de la qualité de vie au travail.

Thème NAO, promotions, politique salariale et notation

11. Est-il possible d'avoir une répartition par tranches de salaire et/ou NR du personnel de TCS Toulouse ? Ces informations sont communiquées dans certaines entreprises.

Réponse : Le format du bilan de la politique salariale a été établi pour l'ensemble des établissements de TCS. Le pré-bilan de la politique salariale est présenté chaque année au mois de juillet aux Délégués syndicaux Centraux et ensuite aux délégués du personnel des établissements

12. Est-il possible d'avoir une présentation des éventuelles promotions qui ont eu lieu cette année ?

Réponse : Les données seront indiquées dans le pré-bilan de la politique salariale.

13. Quel est le pourcentage moyen des augmentations sur notre site ? Quel est le pourcentage qui a été appliqué sur la partie promotion & mobilité sur le site ?
Certains managers ont communiqué des informations partielles à ce sujet (eg 1,3% AI moyenne, 0,7% promotion et mobilité), est-il possible de les partager avec l'ensemble des salariés ?

Réponse : L'analyse est faite par établissement et non par site, les données seront agrégées dans le pré-bilan de l'établissement de Vélizy. Les informations recueillies ne reflètent pas les consignes de mise en œuvre de la politique salariale.

14. La direction de Gennevilliers a indiqué l'information suivante dans le CR DP du 18/03/2015 :

Question N° 9 - Application des mesures salariales spécifiques

Les délégués du personnel CFDT demandent à la Direction quelle a été la méthode retenue pour distribuer la mesure supplémentaire salariale 2015 des 0.2%. Plus précisément :

- Quelle a été la méthode retenue pour distribuer la mesure spécifique salariale 2015 des 0.1 % jeunes ?

- A quel niveau de management ces décisions ont-elles été prises car de nombreux managers se plaignent de ne pas avoir été consulté ?

Réponse :

La mesure spécifique (budget jeune) a été déployée de la manière suivante :

- un fichier contenant l'ensemble des « jeunes » de 30 ans et moins au 31/12/2014 a été élaboré puis partagé entre RH et manager. Les propositions ont ensuite été remises au service Comp&Ben pour validation et saisie.

Pour être éligible, le collaborateur devait au minimum avoir eu 2% dans le cadre de la révision salariale hors budget jeune, et la mesure relative audit « budget » a été au minimum de 2% supplémentaire.

Cette réponse s'applique-t-elle également à Toulouse ?

Réponse : Le processus de déploiement a été homogène pour l'ensemble des établissements de TCS et donc du site de Toulouse.

15. La direction de Gennevilliers a indiqué la disparition du niveau de maîtrise du poste dès l'année prochaine l'information suivante dans le CR DP du 18/03/2015 :

1. EAA

Lorsque le salarié doit **approuver son EAA**, la mention du niveau d'appréciation (adéquation, maîtrise...) n'est pas visible sur le document à approuver.

Question : Pensez-vous faire modifier le formulaire pour l'année prochaine afin que le salarié puisse l'approuver en toute connaissance de cause ?

Quel est le taux de participation aux EAA ?

Quel est le taux d'EAA non validés par les salariés ?

Connait-on les raisons pour qu'ils ne soient pas approuvés ?

Combien d'arbitrage ont été demandés pour 2014 ?

Réponse :

Il n'est pas prévu de modifier le formulaire d'autant que le niveau de maîtrise de poste de synthèse disparaît à compter de l'année prochaine. Le taux d'EAA non validés n'est pas un indicateur suivi. En cas de situation individuelle soulevant des questions, le salarié peut solliciter son RRH afin d'évoquer le sujet.

Est-il possible d'avoir des précisions à ce sujet ?

Réponse : Nous vous confirmons l'existence du projet d'abandon en 2015 du niveau de maîtrise de poste consolidé et de conserver uniquement le niveau de maîtrise de poste sur les trois dimensions : savoir-faire métier, impact & contribution et comportement professionnel & travail en équipe.

16. L'indicateur de performance individuel nominal (100% des attentes remplies) a été inférieur à 100% (92% pour certains salariés). Cela semble contre-intuitif.

Est-il possible d'expliquer le mode de calcul ?

Réponse : La fourchette de l'indicateur de Performance individuel peut varier de 0 à 150 en fonction de l'appréciation de l'impact & contribution de l'année de référence.

Le budget moyen de la politique salariale est de 100% avec une médiane à 75%, en conséquence, il est normal qu'un certain nombre de salariés en adéquation ou en construction soient en dessous des 100%.

Thème qualité

17. Au sein d'un même pôle, certains salariés sont confrontés à des méthodes de travail très différentes d'un chef de projet à un autre, différences exacerbées par des changements fréquents de projets/tâches.

Est-il possible d'uniformiser en partie ces méthodes afin d'éviter la perte d'énergie associée à l'adaptation à chaque chef de projet ?

Réponse : Les chefs de projet doivent appliquer depuis juillet 2013 le processus Chorus « évaluer un produit ». Cette méthode doit permettre d'harmoniser les méthodes de travail.

18. Les processus internes d'amélioration continue ne sont pas toujours respectés, notamment l'absence d'intégration des retours sur expérience (eg post-mortem projet).

Un rappel des règles qualité peut-il être effectué auprès des salariés concernés ?

Réponse :

Tout d'abord, il convient de préciser que le management de la Qualité et de la Sécurité est l'affaire de tous. C'est à chacun d'entre nous de faire vivre ce système en mettant en évidence les écarts par rapport aux procédures via l'émission de fiche d'écart.

Un outil de management de la qualité, doit permettre d'améliorer, entre autre, la qualité de nos livrables. Une formation du personnel à l'utilisation de notre système de management de la qualité et de la sécurité a été réalisée à plusieurs reprises. Dans le cas d'un besoin de formation ou de sensibilisation complémentaire, il ne faut pas hésiter de se rapprocher de notre Responsable Qualité.

Le retour d'expérience fait partie des étapes clefs d'un projet et de sa clôture.

Quelques rappels :

Pour clore un projet, il faut appliquer la note de cadrage des offres&projets (83050634-GOV-TCS-FR,

http://chorus2mod.corp.thales/modulo/webservice?database=chorus2p&servicename=fileget&number=TCS/ORG/00048&chorus_gsa=true qui exige de passer une check list de clôture (87201476-PRJ-GRP-FR,http://chorus2mod.corp.thales/modulo/webservice?database=chorus2p&servicename=fileget&number=GRP/PROC/00312&chorus_gsa=true)pour les projets d'un montant supérieur à 150k€.

Parmi les actions à mener pour compléter la check list, il y a celle-ci « Le bilan du Projet est fait (fin de phase A) et les données de capitalisation / enseignements / bons exemples enregistrés », i.e. le Senior Management met OK dans la check list si le dossier projet contient un post mortem clairement identifiable et accessible.

19. Certains salariés amenés à effectuer des taches d'évaluation sur des produits déjà vu par le passé aimeraient la mise en place d'outils de gestion de la connaissance efficaces et accessibles afin de mieux adapter leur travail lorsque les produits sont déjà partiellement connus.

Ce point est-il identifié par la nouvelle direction technique ?

Réponse : Oui ce point est identifié par le CODIR. Nous réfléchissons au déploiement d'une solution de knowledge management.

Thème services généraux

20. L'été arrive. La climatisation du PTC est-elle prête à fonctionner nominalement ?

Réponse : Les actions sont en cours auprès du gestionnaire du bâtiment.

21. Le futur projet de locaux sur Labège prévoit-il la création d'un établissement à part entière au lieu d'un rattachement à un autre site (parisien) ?

Réponse : Nous n'avons pas d'information sur ce sujet.

Questions diverses

22. Est-il possible d'expliquer les différences de traitement entre équipes (papier, mail, de visu uniquement) ?
Pourquoi cette fiche n'est-elle accessible qu'après la réception de la fiche de paye ?

Réponse : ITS était pilote pour le projet de dématérialisation de la fiche de position. L'information était donc communiquée aux salariés sans support formel imposé. La fiche de position est accessible dans la partie rémunération d'ehr together des collaborateurs.

23. Suite à une mobilité interne THALES, existe-t-il une prime de mutation et/ou d'autres primes compensatoires ?

Réponse : Les modalités « je bouge » s'appliquent aux collaborateurs qui changent de région. Ces dispositions consistent à accompagner le déménagement du collaborateur (prise en charge du déménagement + prime de mobilité fonction de la situation familiale). Au sein de TCS, aucune prime à la mobilité sans changement de région n'est prévue.

24. L'ancienneté dans le poste dans l'entreprise est le critère principalement utilisé pour les différents niveaux d'évaluateur. Ce critère semble insuffisant pour les personnes embauchées avec de l'expérience dans un poste similaire mais venant d'une autre entreprise. Est-il possible de clarifier ou d'améliorer le mécanisme d'évolution ?

Réponse : L'expérience globale du collaborateur est un des critères pris en compte et non le seul pour définir le niveau d'évaluateur. Le niveau de maîtrise de chaque tâche et la récurrence des mises en situation ainsi que le traitement apporté aux problématiques rencontrées sont pris en compte pour la définition du niveau d'expertise dans la matrice d'habilitation.

25. Refuser d'effectuer une tâche demandée par son supérieur fonctionnel car elle ne correspond pas au poste est-il une faute professionnelle ?
Par exemple, un chef de projet qui délègue certaines de ses tâches à un évaluateur qui ne sait pas comment les refuser.

Réponse : La situation que vous décrivez traduit une difficulté entre le chef de projet et le collaborateur et il convient de traiter cette situation avec le manager.

26. Est-il prévu d'installer des horodateurs pour les salariés dont le nombre d'heures travaillées est contractuel ? Les salariés concernés peuvent-ils prétendre à des heures supplémentaires ? Si tel n'est pas le cas, quelles mesures peuvent être engagées pour freiner les éventuels abus ?

Réponse : Il n'est pas prévu de mise en place d'un système de badgeuses pour le site de Toulouse.

Les heures supplémentaires sont à la demande du manager et doivent être déclarées au préalable. En cas de charge importante, le collaborateur doit informer son manager et/ou son RRH.

27. Point économique ISO

Les chiffres prévisionnels de PC et CA 2015 semblent en deçà des objectifs fixés. Quel serait l'impact sur les salariés et l'activité d'une non-tenue des objectifs ?

Réponse : La présentation des données économiques a été faite en réunion plénière du 22 avril 2015.

La consolidation financière est réalisée au niveau de la Direction ITS. Il n'y a pas de focalisation ISO.