

Réunion des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

25 Mars 2016

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

Présents direction :

Alain WISLEZ
Stéphanie GIRAUD

Questions nouvelles :

1. CHSCT. La liste de secouristes fournie lors du dernier CR de Février n'est pas à jour. Au moins 2 secouristes de plus se trouvent dans cette liste sur le site du PTC dont un en zone CESTI. Comment est maintenue cette liste ?
Pouvons-nous avoir une liste actualisée ?

Réponse : La répartition des SST est la suivante :

- **PTC zone 1 : Oriane AGOSTINI**
- **PTC zone 2 : Rémy DAUDIGNY, David BERARD**
- **PTC zone 3 : Pascal PLAN**
- **PTC zone 4 : Hélène NEY, Sophie LABORDE**
- **CST : Fabien MESSAGER, Vanessa CHAZAL, Grégory SATTler**

La liste des secouristes est tenue à jour par le relais HSE du site. Les mouvements de personnel entre les deux sites imposent de revoir la répartition des SST régulièrement. Pour assurer une présence dans les laboratoires CESTI, deux nouveaux SST seront formés début avril : Carine THEROND et François DASSANCE.

2. DIVERS. La convention de la métallurgie pour les collaborateurs non cadre comportant les grilles de salaire minimum est difficile à trouver. La direction peut-elle fournir les grilles de salaire minimum pour le personnel non cadre

pour les années 2015 et 2016 ? Le 13^{ème} mois est-il compris dans le calcul du salaire minimum ?

Réponse : Le salaire annuel incluant le 13^{ème} mois est pris en compte pour s'assurer que le salaire minimum conventionnel est respecté.

Au sein de TCS c'est le salaire minimum du TGA + 5% s'applique. Vous trouverez ci-joint le document du GIM précisant les niveaux de salaires minimum des salariés non cadres de la métallurgie.

3. RH. Des salariés ont reçu ce mail : « Evolution de l'outil de suivi du temps de travail - Forfait jours. Au début de chaque de mois, vous recevrez un courriel vous invitant à vous connecter à l'application « e-HR Admin » et à valider votre temps de travail du mois précédent par un simple clic. ». Certains salariés n'ont pas reçu de mail ce mois-ci. Est-il possible de préciser ce nouveau système ?

Réponse : La remarque a été prise en compte par le Responsable SIRH, une action a été faite auprès du GIE paie afin que l'option invitant les collaborateurs chaque début de mois à se connecter à l'application pour valider leur temps de travail soit opérationnelle.

4. RH. Une réunion d'information sur les dispositifs retraite animée par HUMANIS aura/a eu lieu ce mois-ci à VELIZY LE BOIS. Est-ce que nos seniors (comme nous faisons partis du site de Vélizy) sont conviés à ce type de réunion d'information ? Si non, est-ce que des moyens pourraient être mis en place pour y assister en Visio ou bien avoir les supports ?

Réponse : Une présentation HUMANIS n'est pas prévue pour le moment sur le site de Toulouse.

Bien sûr, le Responsable Ressources Humaines est à la disposition des collaborateurs intéressés pour leur fournir les supports présentés et répondre à leurs questions.

5. RH - GPEC. Un plan « GPEC » a été initié et présenté aux salariés le mardi 22 mars 2016. Les IRPs ont-elles été consultées ?

Réponse : Le sujet de la charge d'ISO et du plan d'action, pour retrouver l'équilibre financier, a été abordé à plusieurs reprises au Comité d'établissement de Vélizy et durant le Road Show de Toulouse du 10 février 2016.

La démarche GPEC est une démarche TCS définie par l' accord conclu le 17 novembre 2014 à ce sujet . il s'applique à l'ensemble de l'Entreprise et ne nécessite pas la mise en oeuvre d'un processus formalisé.

Afin de tenir informé les instances représentatives du personnel, une Commission Emploi Formation va se réunir spécifiquement le mardi 5 avril 2016. .

6. RH – GPEC. Peut-on connaître le périmètre exact du GPEC ? Par exemple, est-ce que le management (y compris les fonctions support) est concerné ?

Réponse : La baisse de charge concerne l'ensemble du service ISO. Le périmètre de la GPEC est donc le site de Toulouse.

7. RH – GPEC. En quoi consiste un GPEC ? Pouvons-nous en avoir une description ? Une réunion d'information est-elle prévue?

Réponse : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dite GPEC consiste en l'adaptation des compétences aux emplois. Dans le contexte du site de Toulouse, la GPEC consiste en plusieurs points :

- ***Formation des collaborateurs à l'évolution du métier et des attentes du marché, notamment en favorisant la polyvalence***
- ***L'adaptation des ressources aux besoins du plan de charge et de la structure organisationnelle***
- ***Le recrutement de compétences nécessaires au développement de l'activité***

La GPEC est donc une démarche d'anticipation qui s'applique de manière continue au sein de l'entreprise.

En revanche, lorsque un service connaît une baisse importante de son activité qui impacte un nombre important de collaborateurs nous mettons en place un processus de communication adapté. C'est ce processus qui a été communiqué au sein des services et qui prévoit les étapes suivantes :

- 1. Le Manager informe collectivement l'ensemble de son équipe afin d'expliquer le contexte de la charge et l'adaptation des ressources, ce qui permet à chacun de se déterminer en fonction des informations reçues sur la base du volontariat.***

2. *Le Manager rencontre individuellement les salariés de son service ou ceux-ci demandent un entretien à leur Manager afin d'aborder le contexte de leur poste et les solutions envisageables.*
3. *Le Manager informe le Responsable Ressources Humaines qui rencontre les salariés pour un échange sur leur situation*
4. *Le Responsable Ressources Humaines prend contact avec un Conseiller Emploi/ Mobilité qui sera chargé d'accompagner le salarié tout au long de sa démarche de mobilité.*

Les managers ont communiqué mardi 22 mars sur le contexte de la charge d'ISO et la nécessaire adaptation des ressources, ainsi que la mise en œuvre de ce processus.

Par la suite, les collaborateurs impactés personnellement ont été informés par leurs managers.

Des entretiens individuels avec les responsables ressources humaines se déroulent le 25 mars et le 6 avril.

Il n'est pas prévu de tenir une réunion globale d'information.

8. RH – GPEC. Quelles sont les mesures mises en place pour encourager la mobilité (interne ou externe) ? D'autres mesures autre que la mobilité sont-elles suggérées dans le GPEC (retraite, formation longue ou courte...) ?

Réponse : L'équipe RH va apporter son support aux collaborateurs pour les accompagner dans leur recherche de mobilité. A chaque collaborateur une solution adaptée à sa situation. Par exemple, si une formation permet un repositionnement elle peut être prévue.

Dans le cadre de la GPEC les seules mesures applicables permettant d'accompagner les mobilités sont les suivantes :

Indemnité globale et forfaitaire pour l'allongement du temps de trajet A/R :

- Indexation de l'indemnité sur le Minimum Garanti

Modalités de remboursement des frais de transport supplémentaires :

- En transports en commun : 100% des frais durant deux ans + remboursement des frais éventuels si besoin d'un véhicule personnel pour se rendre à une gare.
- En véhicule personnel : prise en charge du différentiel de km
- **Aide relative à l'acquisition / remise en état d'un véhicule :**
- Plafond de 10 000 euros
- Remboursable par prélèvements sur paie / 36 mois.

9. RH – GPEC. Le plan GPEC initié a-t-il une date échéance ?

Réponse : La GPEC est une démarche continue, il n'y a pas de date d'échéance.

10.DIVERS. Point Labège.

Réponse : Ce point ne fait pas l'objet de nouvelles informations ce mois-ci.

11.ECO. Point économique.

Réponse : Le point est présenté en séance.