# **Réunion des Délégués du Personnel**

Service ISO Toulouse

19 décembre 2013

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **COLLEGE UNIQUE** | | | |
| **TITULAIRES** | **PRESENT** | **SUPPLEANTS** | **PRESENT** |
| **Gilles BEAUFILS** | **X** | **Grégoire LEWIS** | **X** |
| **Suzel LAVAGNE** |  | **Fabien MESSAGER** | **X** |

**Présents direction :**

Alain WISLEZ

Stéphanie GIRAUD

Martine TERTULLIANI

***Suivi des questions précédentes :***

1. Possibilité d’effectuer une étape hôtel lors de missions nécessitant un lever avant 5h et un retour après 21h.

La Direction répond que « dans le cas d’un déplacement nécessitant d’être présent en début de journée sur le lieu de la mission, les collaborateurs ont la possibilité de choisir, et donc de prévoir un départ la veille. Dans ce cas, les collaborateurs informent les managers. »

La direction, peut-elle préciser comment les personnes en charge des offres doivent prendre en compte ce déplacement qui sera fait en fonction de la personne intervenant? Doit-on systématiquement le prévoir ?

***Réponse : Pour chaque projet, une enveloppe budgétaire est estimée pour le volet déplacement. Cette enveloppe est définie sur la base des tarifs habituels connus, elle n’est pas définie à 150 € près.***

1. Communication des résultats d’audits clients.

La Direction répond que « En plénière, la Direction présente le bilan des audits qualité, et le bilan de l’enquête de satisfaction clients. L’intranet du site de Toulouse, lorsqu’il sera déployé, permettra de faire un retour d’information aux collaborateurs sur les différents audits réalisés. »

La Direction ne répond pas à la question, on parle des retours des audits clients et la Direction répond sur l’enquête de satisfaction clients, la direction peut-elle s’engager à un retour sur les audits réalisés par les clients ?

***Réponse : Le site intranet est en cours de construction, il comprendra un volet dédié aux audits clients et enquête de satisfaction client.***

***Questions nouvelles :***

1. Plan d’actions suite à l’enquête politique salariale 2012 : quelles sont les avancées, action par action ?

***Réponse : L’atelier rémunération est prévu le 9 janvier prochain (action 1)***

***Tous les mois, les écarts éventuels entre minima + 5% et salaire de base sont identifiés, avec action correctrice lorsque c’est nécessaire. (en cas de changement de coefficient le mois précédent – action 5).***

***Les salaires d’embauches des nouveaux entrants jeunes diplômés ont été revus pour tenir compte de la promotion en position 2 LR 8, à partir de 12 mois dans le poste.***

1. Une réunion d’information est prévue à Toulouse le 7 février, d’après le kit de communication mensuel de décembre 2013. En quoi consiste cette réunion d’information ?

***Réponse : Il s’agit du roadshow annuel effectué par J Michel Lagarde, qui se déplace sur l’ensemble des sites de TCS au début de chaque année.***

1. Augmentation de la subvention repas : la Direction confirme-t-elle cette augmentation au 1er janvier 2014 ?

***Réponse : La réponse concernant les modalités de prise en charge des repas du midi sera connue au cours de la deuxième quinzaine de janvier 2014.***

1. La Direction peut-elle rappeler les modalités d’horaires pour les non-cadres ?

***Réponse : Le dispositif temps de travail pour les non cadres repose sur un horaire hebdomadaire (37h30), une possibilité de débit/crédit (+ / - 4 heures par semaine), une plage d’horaire variable (à préciser), la possibilité de récupérer les heures travaillées au-delà du crédit maximum hebdomadaire autorisé, avec accord expresse de la hiérarchie (10 demi-journées).***

1. De multiples incompréhensions du personnel ont accompagné l’annonce du projet de réorganisation. La Direction peut-elle préciser le process légal à suivre dans le cadre d’une réorganisation de cette ampleur (instances informées ou consultées, timing …)

***Réponse : Lorsque l’entreprise projette de faire évoluer son organisation, de manière significative, le code du travail prévoit que les instances représentatives du personnel soient informées, voire consultées. Cette étape doit avoir lieu, avant d’informer largement les collaborateurs. En ce qui concerne l’évolution de l’organisation d’ISO, le Comité d’Etablissement de Vélizy, a accepté, lors de la réunion d’information du 12 décembre dernier, qu’une information soit faite au personnel d’ISO alors que la réunion de consultation était envisagée début janvier. Le CHSCT de Vélizy a également été informé de l’évolution de cette organisation, puis consulté, préalablement aux réunions du Comité d’Etablissement.***

1. Un technicien a été embauché en 2013 pour répondre à un besoin. Il change de positionnement dans l’organigramme. Ses missions vont-elles changer ?

***Réponse : Les missions du technicien ne changent pas, elles sont en support de l’ensemble du laboratoire (gestion de parc et gestion d’échantillons). L’objectif lié à l’aspect gestion des échantillons sera également assuré en transverse pour l’ensemble du laboratoire.***

1. Avec un nouveau changement de RH annoncé pour Toulouse, les salariés ont peur que tout le travail engagé à ce jour soit perdu. La transmission des informations au cas par cas est-elle prévue ?

***Réponse : Avant l’annonce qui a été faite ce jour, un biseau a commencé avec Stéphanie Giraud, sur les sujets en cours, et sera poursuivi. Stéphanie sera présente lors de l’atelier rémunération du 9 janvier prochain.***

1. Une réorganisation du Top Management a été présentée. Néanmoins, il aurait été attendu des solutions pour soulager les équipes intermédiaires qui grossissent (middle management). Qu’est-il prévu ?

***Réponse : Le manager du pôle est le responsable hiérarchique de l’ensemble des collaborateurs du pôle. Il a la capacité de déléguer la gestion RH d’une partie de son équipe à un tiers, mis en situation de management. Le réfèrent reporte/échange avec le manager hiérarchique sur toutes les actions de management en lien avec la gestion RH des collaborateurs.***

1. Les nouveaux postes de Management ont-ils été ouverts à l’extérieur / à l’intérieur du CODIR élargi ? Quels ont été les critères de sélection ?

***Réponse : Il n’y a pas eu d’ouvertures de postes pour les postes de RT, BPM, Responsable Production et approvisionnement. L’évolution de l’organisation a été travaillée de manière non nominative avec les membres du CODIR élargi. Puis il y a eu des entretiens managériaux individuels avec les membres du CODIR élargi, et une concertation avec la direction du Domaine ITS, de façon à attribuer la responsabilité des « boites » aux personnes. Pour les « boites » non affectées, il y aura des ouvertures de poste.***

1. Des nouveaux rôles sont créés. Une formation pour les personnes concernées est-elle prévue ? Si oui, sur quel budget ces formations seraient prises ? Cela aura-t-il un impact sur les formations déjà retenues pour les autres collaborateurs ?

***Réponse : Une formation spécifique a été organisée en 2013 pour le CODIR élargi, qui a donné lieu à plusieurs chantiers, dont l’évolution de l’organisation. Cette formation sera complétée par une session de 2 jours en 2014. Les nouveaux managers recevront la formation passeport to people management. Sur la partie technique, production et bid & project management, la direction d’ISO fixera des objectifs notamment en matière de reporting. Ces mises en situation sont source d’acquisition d’expériences nouvelles et de développement professionnel.***

1. Quand cette réorganisation sera-t-elle applicable ? Quand les fiches de postes sont-elles prévues d’être signées pour ces nouveaux postes?

***Réponse : L’organisation sera applicable au courant du mois de janvier. Les missions des managers sont décrites dans la note d’organisation. Les missions permanentes allouées à chacun des collaborateurs dans le cadre de la nouvelle organisation seront décrites lors de l’entretien sur les objectifs 2014.***

1. Quelle information doit être donnée aux clients ? Et quand ?

***Réponse : Tant que la consultation du CE n’a pas eu lieu, il n’est pas possible de donner de l’information au client, sur la nouvelle organisation.***

1. Quelles seraient les typologies d’offres prises en charges par le Pôle B&P ? Serait-ce seulement sur les offres Transverses Sécurité ou tout secteur confondu (CNES, Schlumberger entre-autres) ?

***Réponse : Le pôle BPM prendra en charge les offres et projets transverses. Les projets mono pôles resteront dans les pôles. La montée en charge sera progressive, en accompagnement des évolutions des projets.***

1. Quelle est la répartition des « 800 offres » (X offres <1k€, Y offres ~1M€, Z offres entre A€ et B€…) ?

***Réponse : Réponse en réunion de DP de février.***