

Réunion des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

19 février 2014

COLLEGE UNIQUE			
TITULAIRES	PRESENT	SUPPLEANTS	PRESENT
Gilles BEAUFILS	X	Grégoire LEWIS	x
Suzel LAVAGNE		Fabien MESSAGER	

Présents direction :

Alain WISLEZ
Stéphanie GIRAUD

Suivi des questions précédentes :

1. [Question DP décembre 2013] Quelle est la répartition des « 800 offres » (X offres <1k€, Y offres ~1M€, Z offres entre A€ et B€...) ?

Réponse : Le nombre d'offres en 2013 est de 633.

Fourchette	Nombre
< 5 k€	402
Entre 5 et 10 k€	78
Entre 10 et 50 k€	94
Entre 50 et 150 k€	50
Entre 150 et 500 k€	8
Supérieur à 1 M€	1

Le taux de succès global ISO (montant offres gagnées/montant offres émises) est de 60 %

2. [Question DP janvier 2014] Fiche d'habilitation et reconnaissance du travail effectué : les questions qui devaient être traitées avec le Responsable Technique ont-elle une réponse ?

Réponse :

Question 7.1 « Quels sont les critères dans la fiche d'habilitation pour passer de Layman à Proficient ou Expert pour

- Responsable Projet,
- Responsable Propositions commerciales.

Dans la définition officielle il est énoncé 20% de la réalisation de l'essai correct fait passer à proficient. Comment le mesure-t-on pour ces deux points de responsabilité ? »

Les mêmes critères peuvent s'appliquer sur les travaux inhérents aux postes de responsable projet ou responsable proposition commerciales.

Si le tuteur/relecteur considère que + de 20 % des travaux de gestion de projet et /ou des propositions commerciales doivent être repris (et non pas 20 % des travaux corrects !!) il ne peut pas y avoir de changement de niveau.

Dans tous les cas la décision est prise en lien avec les responsables hiérarchiques et fonctionnels.

Question 7.2 « Où trouve-t-on la définition de Responsable Projet CESTI ? »

La définition est précisée dans le Memo 13-0079 Positions et Critères techniques

Question 7.3 « Pourquoi ne sont pas identifiées dans la fiche d'habilitation les personnes qui sont en charge des rapports AVA, ETR, ETR Lite ? Les personnes en interface ANSSI et/ou client n'ont-elles pas aussi besoin d'une « habilitation » pour ces tâches ? »

Ces personnes sont identifiées dans la partie Analyse de vulnérabilité qui couvre les habilitations pour les tâches AVA et ETR.

Les personnes en interface avec l'ANSSI sont les responsables projets et/ou référents techniques. Les évaluateurs ne rentrant pas dans les 2 catégories ci-dessus peuvent occasionnellement être en contact avec l'ANSSI et/ou les clients mais sous la responsabilité et avec le support des responsables projets.

3. Point sur les ACTIONS issues de la réunion salariale de Novembre 2013 (ACTIONS 1 à 7)

Les DP's font remarquer que la non-réalisation de l'ACTION 6 (alors que l'ACTION 5 l'est) constituerait une inégalité de traitement entre les salariés selon leur date anniversaire de changement d'indice.

Réponse : Pour rappel l'action 6 consistait en : « pour les salariés ayant un changement d'indice en cours d'année (ex : automatique tous les 3 ans pour les Positions 2) avec une date anniversaire de MARS ou JANVIER, l'objectif est de dissocier cette remise au minima de l'enveloppe NAO (et donc d'avoir 2 enveloppes distinctes). C'est une action TCS »

La règle s'applique à l'ensemble des collaborateurs. Tous les mois, on compare les salaires des collaborateurs avec le minima + 5 de référence. Lorsqu'un collaborateur change d'indice et se trouve en dessous de son nouveau minima de référence + 5 % nous repositionnons le salaire du collaborateur au niveau du nouveau minima + 5% avec effet rétroactif à la date du changement d'indice. Seuls les collaborateurs dont le changement d'indice intervient en janvier & février sont traités au moment de la politique salariale du mois de mars. L'ensemble de ces évolutions sont traitées dans le cadre du budget annuel consacré à la politique salariale.

Questions nouvelles :

Thème Salaires :

4. Lors de la réunion d'information TCS du 07/02/2014, le DRH TCS a promis d'effectuer une étude sur le niveau des salaires de TCS Toulouse. Ce travail a-t-il été réalisé ? Les résultats peuvent-ils être présentés aux salariés ?

Réponse : L'étude étant en cours, aucun résultat ne peut être présenté pour le moment.

5. Commission paritaire pour l'égalité H/F : Est-ce que des personnes de Toulouse transmettent les dossiers ?

Réponse : L'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société TCS prévoit un plan d'action 4 visant des actions destinées à réduire les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes (accord du 18 décembre 2012). Par cet accord, la direction confirme son engagement dans la démarche visant à poursuivre les actions visant à réduire les éventuels écarts de rémunérations, qui seraient nécessaires, dans la mesure où des écarts de rémunération seraient à nouveau constatés entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, l'accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2014 prévoit un budget maximum de 0,1% destiné à favoriser principalement la promotion des femmes.

Les règles d'applications de ce budget seront discutées au sein de la commission centrale égalité Femmes Hommes de la société. Les modalités de déploiement seront définies lors de la Commission centrale égalité femmes hommes qui se tiendra début avril.

Ce budget sera déployé au mois de juin 2014, et les mesures correspondantes seront appliquées sur la paie du mois de juillet 2014 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014.

Les managers ne seront donc pas ni consultés, ni invités à transmettre des dossiers.

6. Commission paritaire pour l'égalité H/F : Les managers à Toulouse sont-ils consultés pour l'attribution de cette promotion ?

Réponse : Même réponse que question 5.

7. Commission paritaire pour l'égalité H/F : Sous quels critères est-elle attribuée ?

Réponse : Même réponse que question 5.

8. Commission paritaire pour l'égalité H/F : un homme peut-il bénéficier de cette enveloppe dédiée à l'égalité H/F ?

Réponse : Même réponse que question 5.

9. Les résultats économiques de cette année semblant meilleurs que l'année dernière, la part variable sera-t-elle également supérieure ?

Réponse : Les résultats économiques d'ISO n'auront pas un impact direct sur la rémunération variable. Pour rappel le principe de calcul de la rémunération variable a évolué en 2013. Il est précisé sur la notification de rémunération variable communiquée individuellement aux collaborateurs en juin 2013.

Les résultats économiques ne sont pas encore publiés.

10. Les flashs NAOs reçus indiquent un budget égalité H/F. Qu'en est-il du budget Promotion ?

Réponse : Le dernier Flash NAO indique un budget global d'Augmentation Individuelle qui comprend le budget promotions et mobilités.

Thème réorganisation interne ISO :

11. Quel est le statut de cette réorganisation ? Le CE l'a-t-il voté ?

Réponse : Par mail du 20 janvier, les équipes ont été informées de l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation. Avant cette information, le processus social complet avait été mené. Le projet a été présenté aux CE des 12 et 19 décembre ainsi qu'au CHSCT le 16 décembre. Les deux instances ont été consultées le 9 janvier. Pour le CE l'avis de consultation est le suivant : 8 abstentions/8 votants. Pour le CHSCT l'avis de consultation est le suivant : 5 votes favorables, pour 1 abstention.

12. Suite à la récente réorganisation, une communication « unifiée » a-t-elle été effectuée auprès de nos clients ? Dans la négative, qui se charge d'informer les clients, et avec quel support de communication ?

Réponse : Il n'est pas prévu de réaliser une communication unifiée. Notre mode d'interface n'est pas le même avec tous les clients. C'est pourquoi, une communication adaptée au client est mise en place. L'information se fait en fonction du client par le responsable du service ISO, le responsable commercial, ou l'ancien responsable du compte client.

13. Les changements de postes / manager semblent avoir été réalisés dans eDir. Une nomination et descriptifs de postes est-elle prévue et quand ?

Réponse : La note d'organisation est en cours d'écriture. Elle présente le service, avec son organigramme. Elle précisera les rôles des services et les modes de fonctionnement. La note de nomination sera communiquée après la diffusion de la note d'organisation.

14. Pour les personnes ayant changé de manager, est-ce toujours Alain WISLEZ qui valide les notes de frais / Ordre de mission ?

Réponse : A présent, ce sont les nouveaux managers qui sont valideurs dans Marco Polo.

15. Dans l'application e-congés, la mise à jour du responsable hiérarchique suite à la récente réorganisation ne semble pas avoir été réalisée. Cela empêche notamment d'afficher le planning de son équipe actuelle. Quand cela sera-t-il corrigé ?

Réponse : L'assistante du service peut intervenir directement dans e congés pour mettre à jour les listes des collaborateurs rattachés à chaque manager (afin que celui-ci puisse valider les demandes et avoir une vue exhaustive des absences à venir de l'équipe).

Thème Compétences :

16. Où peut-on trouver le descriptif de la justification des niveaux de maîtrise de poste ? Comment savoir ce que signifie Maîtrise, Excellence ?

Réponse : Les définitions du niveau d'évaluation sont décrites dans le guide pratique de l'entretien annuel d'activité et du système d'évaluation disponible sur l'intranet RH. Nous vous invitons à consulter le guide dans votre espace Hr together. Vous trouverez en page 16 les définitions précises des attendus pour chaque niveau d'évaluation, pour les 3 dimensions clés. Ci joint le guide.

17. Quelle est la date limite pour le remplissage des EAA ?

Réponse : Les entretiens d'évaluation doivent être réalisés avant le 31 janvier. Il est demandé que l'ensemble des EAA de fixation des objectifs soient terminés pour fin mars. Il sera toujours possible de revoir ou compléter les objectifs si cela est nécessaire.

Thème locaux :

18. Pour pallier aux difficultés grandissantes de stationnement au PTC, dues au nombre croissant de salariés, la Direction peut-elle louer de nouvelles places de parking auprès de Gevolys ?

Réponse : Pour le moment l'objectif est de trouver des mètres carrés supplémentaires dans le bâtiment A. Avec la location de mètres carrés supplémentaires, l'octroi de nouvelles places de parking sera possible.

19. Quel est le statut sur le nouveau bâtiment ? La Gate 3 a-t-elle eu lieu ? Dans l'affirmative, le lieu du futur site peut-il être dévoilé aux salariés ?

Réponse : Nous sommes en attente d'un retour d'information. La Gate 3 n'a toujours pas eu lieu.

20. Des embauches, stagiaires et mouvements de personnels vont avoir lieu dans les jours à venir. La Direction peut-elle faire un point sur tous ces mouvements et préciser le positionnement physique de chacun dans nos locaux ?

Réponse : Nous ne sommes pas en mesure de faire un point précis. D'ici fin février, il est nécessaire qu'une décision sur les mouvements de personnel soit prise, et que les personnels soient informés.

Thème Divers :

21. Après des années 2012, 2013 et certainement 2014 de forte croissance, quel est le statut sur le Risque Psychosocial ?

Réponse : La direction reste toujours très attentive et vigilante concernant les situations de risque psychosocial. Les nouveaux managers seront invités à la formation qui se tient à Vélizy sur le thème des RPS.

Thème Economique :

22. Les objectifs de CA 2014 sont-ils connus ? Peuvent-ils être annoncés à l'ensemble des salariés ?

Réponse : Les objectifs CA 2014 sont conformes au MYB. Ils seront annoncés lors de la plénière qui se tiendra fin mars/début avril.

23. Quelle est la stratégie commerciale du service étant donné que la majorité des collaborateurs ont un planning d'ores et déjà chargé à 100% pendant au moins 1 semestre ?

Réponse : Il est nécessaire de dissocier planning et plan de charge. Le plan de charge permet d'estimer la charge annuelle de l'activité par rapport aux besoins clients. C'est le rôle du commerce d'estimer les besoins clients. Sans vision client nous ne sommes pas en mesure de calibrer le développement de l'activité. Il est donc impératif de conserver une activité commerciale.

En 2014, notre objectif est la fidélisation des grands comptes. Mais aussi de développer notre stratégie commerciale pour préparer les évolutions technologiques, et une vision marché permettant de se projeter à moyen et long terme.

On ne peut pas se permettre de ne pas être présent sur le marché d'un point de vue commercial.

24. Point économique ISO

Réponse : Nous ne disposons pas des informations actualisées pour le moment.

25. Mise à jour de l'annuaire

Suite à la réorganisation, les données précisées dans l'annuaire ont été modifiées. Les collaborateurs de ISO sont basés à Vélizy ?

Réponse : Suite à la mise à jour de nos outils, il y a eu une modification de l'annuaire, sans prise en compte du lieu de travail des collaborateurs de Toulouse. L'équipe SIRH est informée et doit faire une modification permettant de préciser le lieu de travail des collaborateurs basés à Toulouse.