

Réunion des Délégués du Personnel

Service ISO Toulouse

27 janvier 2014

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. En attente de réception des réponses aux questions DP du mois de décembre : si nécessaire, les questions qui nécessitent un approfondissement seront reprises ici avant la réunion.

Les questions complémentaires seront étudiées à la prochaine réunion.

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

Réponse : Ci dessous un point récapitulatif des actions en cours.

ACTION 1 : *Discuter de la communication sur fonctionnement de la politique salariale entre la direction et les managers afin que la restitution aux salariés soit **assumée** par la Direction **et** le Management.*

Réponse : *L'atelier rémunération a eu lieu le 9 janvier 2014.*

ACTION 2 : *Donner l'e-accès aux managers des infos de « positionnement marché » lors des EAA et EDP. Et informer les manager sur la justification de ce positionnement.*

Réponse : *Le manager dispose de l'information et peut la communiquer lors de l'Entretien Annuel d'Activité.*

ACTION 3 : le manager devra discuter en EAA de la dimension du **poste** du salarié (en termes de NR, mais aussi d'IPR). Le manager devra pouvoir justifier de l'écart potentiel entre le ressenti du salarié et la position du manager / direction sur cet écart de NR. Il pourra aussi expliquer la nuance « fiche de poste » / « poste » **avec la discrimination par les objectifs individuels**. Ainsi que le mode de calcul de l'IPR (utilisé pour la part variable) qui est calculé sur la performance de l'indicateur intermédiaire « impacts et contributions » et pas sur l'indicateur global de performance du salarié.

Réponse : *Nous avons demandé à un retour au responsable relations sociale de l'établissement de Vélizy, Marc Secondini.*

ACTION 4 : afin d'éviter des gaps trop importants lors des passages « semi-automatiques » NR7- NR8 (Pos 1 – Pos 2), les nouvelles embauches en Pos 1 depuis 2013 se font à un niveau de rémunération plus élevé que l'habitude (pour être plus proche du minima Pos 2).

D'autre part, un entretien lors du passage de NR7 à NR8 sera systématisé à l'avenir, pour mettre en valeur l'aspect promotionnel de cette évolution

Réponse : *Le salaire d'embauche des nouveaux entrants est ajusté.*

ACTION 5 : pour les salariés ayant un changement d'indice en cours d'année (ex : automatique tous les 3 ans pour les Positions 2) hors date anniversaire en MARS ou JANVIER, une veille mensuelle est réalisée par les RH.

Réponse : *Une veille mensuelle sur les écarts mini / salaire de base est réalisée par la fonction RH.*

ACTION 6 : 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

Réponse : *Ce point sera abordé lors de la NAO TCS.*

ACTION 7 : Les DP demandent à avoir des infos statistiques plus fines que celles délivrées par l'enquête

Réponse : *Les informations sont communiquées au niveau TCS lors du bilan annuel réalisé en NAO.*

Questions nouvelles :

3. La possibilité de poser des ½ journées de congé n'est plus disponible dans MarcoPolo depuis le début de l'année. Est-ce une erreur ? Comment faire pour poser les ½ journées de CP restantes en utilisant MarcoPolo ?

Réponse : *Depuis le 1^{er} janvier l'outil e-congé ne permet plus de poser des ½ journées de CP. Cette évolution de l'outil, est en lien avec l'harmonisation des statuts de la société TCS. Il est possible de poser la demi-journée de congé restant en demandant à votre gestionnaire paie. Il est toujours possible de poser les JRTT individuels par ½ journée.*

4. La nouvelle loi de finance 2014 prévoit la fiscalisation des complémentaires santé depuis janvier 2013. En quoi cela va-t-il influencer le montant du net imposable pour les salariés ? Thales a-t-il déjà intégré cette modification dans le net imposable cumulé pour 2013 ou enverra-t-il un récapitulatif spécifique pour le net imposable 2013 prenant en compte cette nouvelle mesure ?

Réponse : *Cette question est examinée au niveau du groupe.*

La nouvelle loi de finance prévoit la fiscalisation de la contribution employeur à la complémentaire santé. Cette disposition est rétroactive sur l'année 2013 et concerne le net fiscal de l'année 2013.

Une communication individuelle sera réalisée par le groupe.

5. Une justification majeure du bien-fondé de la réorganisation d'ISO mettait en avant le besoin d'une organisation respectant les standards du Groupe. Les métiers présents à Toulouse n'existant pas ailleurs dans le Groupe (Évaluateur, Évaluateur Senior, Chargé de Mission, Chargé de Mission Senior), les titres associés vont-ils aussi évoluer pour se conformer aux standards Groupe ?

Réponse : Les 4 postes mentionnés sont maintenus. En revanche, le libellé des fonctions de certaines personnes va évoluer afin d'être cohérent au sein du pôle suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation et par rapport au référentiel groupe. Les collaborateurs seront informés de l'évolution qui les concerne lors de la remise de leur notification individuelle début avril.

6. Dans le répertoire mis à disposition pour les fiches de poste, seules les fiches de poste d'Évaluateur et d'Évaluateur Senior figurent comme "Approuvé", qu'en est-il pour les Chargés de Mission ? Le poste est-il vraiment officiel, à quel poste standard Thales correspond-il ?

Réponse : Les 4 fiches de poste ont été communiquées aux managers pour être cascadées à leurs équipes. Il était prévu que la fiche de poste soit attachée à l'EAA pour compléter les fonctions permanentes en pièce jointe. Ces fiches sont bien officielles.

Le poste chargé de mission, ou le chargé de mission senior est en situation de bid manager, responsable projet, mais aussi en charge de la réalisation des prestations. Cette polyvalence est nécessaire pour le Service ISO.

Les postes de Chargé de Mission et Chargé de Mission Senior sont suffisamment génériques pour couvrir plusieurs missions. Bid, Programme & Evalueur. Cela est possible de par la taille et la spécificité de nos projets. Désormais, nous avons à gérer des comptes clients qui pèsent 1 Millions euros, il faut s'organiser. On crée un poste qui va gérer l'interface, GEMALTO par exemple.

7. Fiche d'habilitation et reconnaissance du travail effectué :

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

Réponse :

7.1 Ce sujet reste à travailler avec le Responsable Technique.

7.2 Un responsable projet CESTI est un responsable projet. Le rôle du responsable projet est le même quel que soit le projet. Les missions permanentes du responsable projet sont définies dans la note d'organisation ISO , et dans les objectifs annuels.

7.3 Cette question doit être approfondie avec le Responsable Technique.

8. Niveau de Maîtrise du Poste :

- L'entretien d'évaluation des objectifs de l'année précédente se conclut par la définition d'un Niveau de Maîtrise du Poste. Cette définition n'est visible que dans l'interface « manager » et ne figure pas dans le compte-rendu de l'entretien que le salarié doit viser. Le compte-rendu de l'entretien visé par le salarié n'est par conséquent pas conforme au contenu de l'entretien.
Les DP demandent que le tableau définissant le Niveau de Maîtrise du Poste figure dans le compte-rendu de l'entretien que le salarié doit viser.

- Le « Niveau de Maîtrise du Poste » d'un nouvel embauché est-il prédéfini ?
- De quelle manière le montant de la rémunération variable est-il lié au « Niveau de Maîtrise du Poste » annoncé en EAA ?

Réponse : *La communication officielle du niveau de maîtrise de poste est communiquée au collaborateur lors de la remise de sa notification de politique salariale.*

Il n'est pas prévu qu'une communication officielle soit réalisée avant. En revanche, afin d'assurer au collaborateur un feed back transparent et de permettre un échange, le manager peut communiquer le niveau de maîtrise de poste. Lorsque le collaborateur vise son EAA, dans l'outil, il ne valide pas son évaluation, mais les échanges factuels tenus au cours de l'entretien.

Le système d'évaluation du groupe Thales repose sur le principe que les résultats, les pratiques métiers et les comportements sont démontrés dans la durée. C'est pourquoi, pour un nouvel embauché, la première année dans un poste est généralement évaluée en « construction. » En revanche, lors de l'arrivée d'un collaborateur expérimenté en cours d'année, cette réponse peut être nuancée.

C'est l'impact et la contribution du collaborateur dans l'année, qui doit être le critère prépondérant dans la définition du niveau de la rémunération variable mais pas uniquement. Le comportement du collaborateur pourra influencer aussi.

9. La participation de l'employeur aux frais de repas (repas du midi pris sur site et repas pris à l'extérieur à l'occasion de missions) va-t-elle être ajustée pour prendre en compte la récente augmentation de TVA ?

Réponse : *Concernant le budget repas, initialement il a été proposé sur le budget 2014, une augmentation de 10 centimes du repas pour passer de 5,50 € à 5,60 €. Il a été décidé d'augmenter en plus de 10 centimes pour prise en compte de la récente augmentation de la TVA.*

La participation financière au frais de repas du midi est désormais de 5,70€ au 1^{er} janvier 2014.

Pour les frais de repas en mission, on respecte le forfait jour 2013 du barème groupe, soit 17,70 € jusqu'à la publication du nouveau barème groupe. Ce barème sera diffusé au cours du premier trimestre.

10. Point sur le nouveau site. Où en est ce projet ? Des salariés s'inquiètent d'une localisation plus éloignée (ex : Labège Innopole avec des temps de trajets augmentés du fait de la saturation des ronds-points du Palays). Le site final est-il arrêté ? Y aura-t-il des compensations si le temps de trajet s'en trouve démultiplié de manière conséquente ?

Réponse : *Nous ne disposons pas d'information à communiquer pour le moment. Le projet est en attente de passage de la GATE 3. La GATE 3 doit se tenir prochainement.*

11. Référence marché : quel est le salaire pris en compte ?

Réponse : *Le salaire de référence pris en compte pour le positionnement marché est le salaire annuel incluant la rémunération variable.*

Autres points :

12. Point économique ISO.