

Compte-rendu de la réunion extraordinaire de Commission Anticipation- Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 17/11/21

Ordre du jour

1. Evolution des métiers de la comptabilité.

Participants :

Jérôme GICQUEAU	Responsable Développement social
François CAZABAT	Directeur Financier
Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Emilie PAGUE	Responsable Ressources Humaines
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Magalie CRUCHON	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Eric CREUZENET	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Anthony PERROCHEAU	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Ismael SOULAMA	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Vélizy, 1h.

0. Préambule

Les phrases en italique correspondent à des remarques (divergentes de l'opinion de la Direction) ou questions émises par les OS au cours de la réunion.

La réunion est réalisée avec soutien des planches relatives au point à l'ODJ et transmises avant la réunion.

1. Evolution des métiers de la comptabilité.

Les informations données ce jour portent principalement sur les évolutions des métiers de la finance.

L'objectif est de partager une partie des informations données en Commission Centrale Anticipation Groupe qui s'est tenue trois mois auparavant.

Une autre réunion de la CCA a eu lieu sur le même sujet le 2 novembre. Les informations relatives à cette seconde réunion seront données aux membres de la CAEF lors d'une prochaine réunion extraordinaire, avant la fin de l'année.

Le Groupe a fait le constat d'un vieillissement des outils en place (plus de dix ans d'utilisation), notamment dans les domaines de comptabilité fournisseur et note de frais.

Ce constat est d'autant plus vrai pour TSN qui a dû pendant de nombreuses années, avant le passage sur l'ERP France (choix du déploiement ERP France, pour TSN à partir de début 2022), réconcilier des données et informations entre plusieurs outils non intégrés.

Les nouvelles solutions afférentes à l'ERP France sont digitales et vont vers plus de dématérialisation.

Le but est d'amener les salariés concernés à monter en compétences sur les nouveaux outils, à standardiser les processus tout en permettant à tous les acteurs finance de parler le même langage.

Les utilisateurs seront assistés pour ce passage aux outillages déployés en lien avec l'ERP France par une véritable MOE/MOA Groupe.

L'accompagnement portera sur la transformation digitale et sur les nouvelles compétences clés à acquérir pour maîtriser le nouvel outillage.

Cette évolution d'outillage va permettre la mise à jour des référentiels métiers et va permettre de voir quelles compétences seront utiles et nécessaires pour assurer les fonctions des métiers concernés.

Une cartographie a été initiée pour l'ensemble des métiers de la finance du Groupe. Elle débouchera sur une démarche de parcours professionnels ainsi que sur des passerelles entre les métiers de la finance et d'autres fonctions.

De nouveaux outils seront donc mis à disposition des utilisateurs du contrôle de gestion et de la comptabilité.

Ces outils, choisis sur des critères de modernité et d'efficacité, doivent également nettement améliorer l'environnement de travail et à terme, améliorer l'image de la finance, dégager du temps pour des tâches à plus de valeur ajoutée (sans forcément accroître la productivité), mais aussi attirer des candidats vers les fonctions de la finance en les rendant plus attractives.

On parle de numérisation. Pourquoi les NDF sont-elles encore à archiver en version papier ?

Les nouveaux outils de comptabilité fournisseur doivent limiter le stockage papier par plus d'échanges digitaux. Il en sera de même bientôt pour les NDF.

En résumé, les outils mis en place devront :

- Améliorer les processus
- Avec des tableaux de bords, rendre les travaux plus efficaces
- Donner aux métiers une forte valeur ajoutée et valoriser la fonction finance.

L'approche pour faire évoluer les outils et processus a été en 3 temps :

- Février 2021 : cartographie, au niveau Groupe, des processus comptabilité fournisseurs et notes de frais, dans l'environnement outils actuel. TSN y a participé lors d'audits et d'ateliers.
- Entre février et avril : réflexion sur quels processus sont à mettre en place.
- Avril 2021 : quels sont les nouveaux outils à déployer et quel est le planning pour ce déploiement ?

Il a été décidé qu'un portail commun « fournisseurs » serait mis en place.

Il facilitera l'automatisation d'acquisition des factures.

Le travail a été produit avec les principaux fournisseurs (fichiers intégrés directement en amont, scan, ...) pour une meilleure industrialisation des processus.

Il diminue les contacts avec les fournisseurs (statut partagé des factures avec les fournisseurs, rapprochement automatique facture/commande, conditions de paiement affichées, ...).

Ce temps gagné permet d'autres tâches telles la justification de comptes, le lettrage, qui sont des actions à valeur ajoutée.

Sont concernées au niveau Groupe 106 personnes en comptabilité fournisseurs et en saisie/suivi des NDF, dont 5 et 2 salariés chez TSN.

Ces 7 salariés sont-ils amenés à rallier, comme les planches de la seconde réunion de CCA le présage, l'entité TGS ?

La réponse ne sera donnée qu'après avoir intégré ces planches coté Direction de TSN. Il est trop tôt pour le dire.

D'autre part, le sujet du développement des compétences sera amené dans le cadre de la GPEC TSN.

Il y aura donc une seconde réunion extra de la CAEF sur le même sujet avant d'en informer le CSE, en janvier.

Concernant le volet GPEC, une matrice des compétences a été élaborée au niveau Groupe, catégorisant alors les profils relevés ainsi que les nouveaux rôles en fonction des nouveaux outils utilisés.

L'évolution vers les nouvelles tâches, les nouvelles compétences est jugée tout à fait possible par la Direction de la finance de TSN qui ne formule aucun doute sur le dynamisme de ses équipes et leur envie d'aller chercher ces nouvelles compétences afin d'utiliser des outils plus modernes.

Les niveaux de qualification (LR) de ces salariés vont-ils eux aussi évoluer ?

Il n'est pas prévu qu'ils évoluent, le métier restant sensiblement le même. Par contre, l'acquisition de ces nouvelles compétences va rendre la possibilité pour les salariés d'accéder à de nouvelles passerelles métiers et d'enrichir leur CV.

Un des objectifs est aussi de faire évoluer les salariés vers d'autres fonctions.

Cela va demander un gros effort. Autant dans la proposition de formations que dans la réalisation de ces formations par l'entreprise comme par le salarié.

Des ajustements seront certainement nécessaires et les parcours sont encore à construire.

Combien se donne-t-on de temps ? Y-aura-t-il un retour d'expérience, une évaluation ?

La Direction a toute confiance en l'équipe (Groupe) de suivi et d'accompagnement dirigée par Laurent Bernard.

Le temps est court (jusqu'en mars 2022, date de m.e.p. du nouvel outillage), pour acquérir les compétences et passer vers les nouveaux outils.

En terme d'effectifs, en combinant les effets de la standardisation des processus et d'une démarche d'anticipation pour combler les ruptures et reformuler les responsabilités et périmètres d'activité, le Groupe ne prévoit pas de baisse d'effectifs dans les fonctions comptabilité fournisseurs et NDF dans les trois prochaines années.

Et relativement à une GPEC plus globale sur l'ensemble de la population des fonctions finance, quelles sont aujourd'hui les actions ? Combien de personnes sont concernées dans ce service ?

La Direction répond que pour les populations en contrôle de gestion et dans l'administration des ventes, les fonctions et outils et donc compétences ont déjà évolué. Il restait à le faire pour la compta fournisseur et pour les NDF (population qui en avait le plus besoin).

TSN reste toutefois sous l'impulsion du Groupe quant aux choix d'outils, d'évolution, de timing.

Le service compte à ce jour 38 salariés.