

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation (CEF) Thales Services du 26 janvier 2018

Ordre du jour

1. Tour de table (présentation nouveaux membres)
2. Plan 2018 : lancement du plan. Axes privilégiés (volume d'heures pour chaque axe, avec exemples de formations dispensées)
3. Point sur la GPEC Thales Services
4. Bilan GAE Brest 2017
5. Niort : point de situation en ce début d'année / plan de formations nominatif prévu
6. Campagne 2018 d'apprentissage : confirmation du processus d'envoi des fiches et de validation des informations (contenu et cohérence par rapport au plan)
7. Passages cadre 2017 et ambition 2018 : nombre de passages cadre 2017 et CPC au plan pour 2018.
8. Divers :
 - résultat des arbitrages formation : retour vers les salariés, écarts avec demandes et premières acceptations lors des EDP, modifications apportées au plan en conséquence
 - rappel sur la mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé
 - Planification des réunions 2018
 - Pass Compétences (*point ajouté en séance*)

Participants :

Christine VICTOIRE	DRH
Karine JONET	Responsable Développement social
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Arnaud BONNET	CFDT, président de la CEF
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Nicolas LE PLOMB	CFDT
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Lubiku MIANKEBA	CFDT
Loïc CLOUP	CFE-CGC
Christophe MARCONNET	CGT

Lieu : Thales Services Vélizy, bât. Magellan, salle Vermeer

Durée : 3 h

1. Tour de table

A effectuer de nouveau quand tous les membres seront présents.

Documents à fournir : la liste des documents à établir pour les Commissions futures, même si l'idée a été évoquée en début de réunion, n'a pas été discutée.

Hors réunion : elle devra l'être lors d'une prochaine CEF.

Le CR de la CEF de novembre 2017 doit être revu pour faire apparaître les déclarants lorsque des avis ont été rapportés dans le document.

2. Plan 2018 – lancement du plan / axes privilégiés

Document présenté : carte des conseillers et gestionnaires formations / axes de développement 2018 / points d'attention

Carte des conseillers formation 2018 :

Sébastien Daire arrive en renfort sur l'Ouest, en tant que conseiller formation. Il est basé à Etelles et pourra donc agir en proximité notamment sur Rennes. Thaïs Barba arrive également en tant que gestionnaire formation.

Quelques changements à venir sur Lyon-Valence-Grenoble pour remplacer Julie Velletaz.

La carte est publiée et est à jour sur l'intranet.

Rappel plan 2018 : 42953 h (2587 stages pour 2386 salariés formés).

Certaines actions ont été, depuis le projet de plan présenté fin 2017, changées, annulées, ajoutées.

Formations privilégiées :

- Workday (nouvel outil dans un premier temps, RH).
- Culture clients : 9 sessions organisées en 1+1 jours. Toutefois la culture client ne passe pas que par la formation et dépend de nombreux facteurs (savoir être, développement personnel ...). Elle se décline également sur d'autres formations. Il n'y aura pas d'effort supplémentaire que celui prévu.
- Toujours les fondamentaux : management, conduite de projet (chez TU, collective adaptée à TS) ...
- De nouveaux thèmes : Docker par exemple (qui est inscrit désormais dans l'offre formation du Groupe).
- DevOps : 26 personnes ainsi que des collectives non positionnées au plan.
- MOOC : beaucoup de sessions chez OIC, correspondant à une réelle attente des salariés. Avec mise en pratique. Au plan même avec plusieurs jours par module (isolement possible dans une salle pour les apprenants). Les licences seront acquittées pour le reste de l'année (achat en cours via Linux Academy)

Points d'attention sur le « hors plan » (inclus toutefois dans le financement) : égalité F/H (Diafora), marketing de soi, RPS (agissements sexistes), gestion des handicaps.

Stéphane Mériodeau a effectué un sondage auprès de quelques salariés sur Toulouse Basso Combo (contrôle aérien) au sujet du ressenti de ces derniers vis-à-vis de la formation en général.

Avis globalement positif vu la perception d'une sérieuse amélioration dans ce domaine. Ces salariés sont des arbitrages (qui ont été « assumés » sur Toulouse, complète la Direction).

La perception est positive, sur ce périmètre, en ce qui concerne l'évolution vers d'autres métiers que le sien.

La perception est moins positive si l'on considère les techniciens, les assistantes.

Il existe des passerelles vers RH, commerce, ..., mais le développement personnel (donc changement) est difficile à faire accepter.

A noter que certaines formations effectuées en 2017 ont reçu des avis négatifs chez OIC (niveaux non adaptés). Sur Valence, l'organisme s'est engagé à refaire la formation.

3. GPEC Thales Services

La GPEC est désormais bien entrée dans la culture de Thales Services. RH et responsables de CC ont construit le plan en « s'inscrivant dans la GPEC ». On ne parle plus de formation sans parler de GPEC.

La GPEC est aussi une aide au recrutement et à l'évolution de carrière.

Les interventions en faveur de l'outil qu'est la GPEC ont servi.

Sur Paris&Ouest, par exemple, 72 % du plan correspond aux objectifs de la GPEC.

Ce résultat est encourageant sachant qu'il est important que la GPEC et le plan soient le plus possible en adéquation.

Compte Rendu de la Commission Emploi Formation du 26 janvier 2018

L'exercice a été effectué pour LOU, LOM, OIC ainsi que pour Thérésis.
Seul périmètre non traité : les fonctions support.

A venir : la transformation RH (avec l'utilisation de Workday, entre autres) dont il faudra reparler.

4. Bilan GAE Brest 2017

Planches à récupérer : la Direction s'est engagée à transmettre les planches fournies en Commission GAE aux membres de la CEF.

Actions vis-à-vis des salariés : formations systématiquement proposées (sur budget annexe) aux salariés. Mais aucun n'a saisi cette opportunité probablement car la plupart étaient mutés dans une autre entité Thales (TSA, TUS) où ils allaient exercer un travail équivalent.

Un accompagnement managérial et RH a été prodigué.

Des actions ont été réalisées dans le cadre du développement des compétences des salariés mais peu de salariés ont bénéficié du plan GAE/montée en compétences. Il n'y a pas eu de besoin quant à un plan spécifique.

L'avis global est donc mitigé sur l'application de ce qui était prévu relativement au volet formations.

5. Niort : point de situation

Pas de sujet lié à l'obsolescence ou le décalage des compétences.

Pas de problème identifié à court terme par la Direction.

Il a été vérifié que tous les salariés non formés depuis 3 ans le seront en 2018.

Parmi ces salariés, un salarié identifié qui n'a pas de besoin (infogérance). Attention cependant si un transfert vers un autre métier était envisagé dans le cadre de la transformation OIC.

Le suivi des besoins en termes de formations est effectué au quotidien.

6. Campagne 2018 d'apprentissage – processus de validation des fiches de postes

Le catalogue des postes sera soumis à l'avis du CE (il pourra toutefois évoluer au fil de l'année si besoin).

L'année 2017 a été une bonne année en matière d'apprentissage chez TS. Ce moyen d'intégration de salariés potentiels est entré dans les usages.

Domitille Lacourte, responsable recrutement, continue d'œuvrer dans ce sens.

Un bilan sera réalisé lors de la présentation de la taxe d'apprentissage durant la prochaine CEF.

Processus retenu pour valider les fiches de postes au fil de l'eau au cours de l'année 2018 :

les fiches seront envoyées par lot de 5 si possible. Elles seront expédiées à un membre de chaque OS (A.Perrocheau/CFDT, S.Brunel/CFE-CGC, S.Mériodeau/CGT ainsi qu'au président de la Commission qui relatera vers la Direction, les remarques sur les fiches reçues).

Un bilan de ce fonctionnement sera réalisé lors de la CEF suivant les premiers envois.

Les fiches auront un contenu semblable à celui qu'elles avaient les années précédentes. Une attention particulière sera portée sur la catégorie de l'école.

Toutefois comme au cours de l'année, de nouveaux décrets devraient être publiés par le gouvernement sur l'apprentissage, des informations pourront être modifiées en conséquence sur ces fiches de candidature.

Sur suggestion de la Direction, les fiches pourront être présentées sous forme de tableau (colonnes correspondants aux renseignements portés jusqu'alors dans chacune des fiches) assurant ainsi un suivi simplifié tout au long de l'année.

7. Passages cadre

2017 : 3 passages cadre réalisés (CPC chez OIC et Transverse). Le passage n'est pas aisé : certains sont recalés deux fois.

Si le(la) postulant(e) présente un mémoire, il est rappelé qu'il est important de le faire relire par sa hiérarchie et son RRH.

Document présenté : commission évolution cadre.

En 2018 : commission passage cadre réunie le 9 février.
8 dossiers présentés (contre 5 en 2017).

8. **Divers :**

Résultat des arbitrages formation : retour vers les salariés, écarts avec demandes et premières acceptations lors des EDP, modifications apportées au plan en conséquence :

Retraits, réintégration si nécessaire en entretien (EDP).

La sélection est effectuée par les managers à l'issue des EDP.

La clôture des EDP a eu lieu le 30 septembre et a été suivie par les arbitrages managers et RRH.

3 formations sur 4 n'ont pas été validées.

Le report sur un axe différent ou sur d'autres priorités a été expliqué aux salariés.

Du budget a pu être libéré, si cela s'avérait nécessaire, notamment chez OIC.

A noter que les EDP non saisis dans l'outil ont tout de même été pris en compte dans l'élaboration du plan et des arbitrages.

Rappel sur la mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé :

- Les derniers CR (2017) seront mis à disposition via l'intranet.
- La mise à jour sur l'intranet des informations liées à la formation , esquissée lors d'une des dernières CEF, n'a pas démarré.

Pass Compétences (GERIS) :

Document présenté : pass compétences

Le site (géré par le GERIS) est mis à jour hebdomadairement. Il présente les missions offertes aux salariés.

TS a récemment permis la mise à disposition un salarié qui intègre une société castraise pour mise en place d'un ERP.

Le dispositif de mise à disposition dans une entreprise de moyenne envergure, n'est toutefois pas gratuit : il est financé pour 65% par la PME bénéficiaire, et pour 35% par Thales.

Ce dispositif offre l'opportunité au salarié de voir un nouvel horizon et ce qu'il se passe en dehors de Thales.

Il permet la valorisation à l'extérieur des compétences acquises.

Il est basé sur le volontariat exclusivement et peut être également utile aux salariés en inter-contrats qui désireraient se confronter à un autre environnement.

Le salarié, s'il choisit de revenir, est repositionné à son retour sur un poste adéquat (en tenant compte de sa nouvelle expérience).

Toutefois il apparait sur les planches présentées que nombre des salariés partis expérimenter le pass compétences, ne reviennent pas dans le groupe Thales.

9. **Planning des prochaines réunions**

Agenda prévisionnel :

Date	Réunion	Action
------	---------	--------

<i>Février 2018</i>	<i>CEF extra OIC (point initialement à l'ODJ du 26/01 mais reporté)</i>	<i>Le point sera traité durant la CEF de mars (des réunions d'info sur chaque site OIC sont planifiées courant février)</i>
Mardi 13 février 2018	CE extra	
Mardi 27 Février 2018	CE	
16 mars 2018	CEF	OIC bilan GPEC/transfo, taxe d'apprentissage, salariés non formés depuis 3 ans, CPF, PAF, (pré)bilan formation 2017 à préparer avant l'info de mars et la consultation d'avril, focus sénior, documents CEF.
Mardi 27 Mars	CE	
13 avril 2018	CEF	

<< *Fin du compte-rendu* >>