

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation du 23 août 2018

Ordre du jour :

1. Avancement à mi- année :
 - Détail par CC, Pôles, Commerce, fonctions transverses (qualité ...)
 - Détail par site
 - Focus sur les formations extra métiers (habilitation électrique, HSE ...)
2. NOF pour la période 2019-2020-2021 : version améliorée des modifications et ajouts actés lors de la CEF de juin 2018 :
 - Acter des modifications et des améliorations à apporter à la NOF 2020/22
3. Site de Brest : quelles formations ajoutées ou transformées suite à la réorganisation/fusion des CC ?
4. Campagne 2018 d'apprentissage :
 - Ecart entre sites : certains sites n'ont pas ou quasiment pas d'alternants
 - Point sur l'avancement du traitement des fiches et du tableau liés aux offres.
 - Retour sur d'éventuels problèmes sur ces documents
 - Actualisation des montants (et rétroactivité) des salaires inscrits sur les fiches à partir des nouveaux minima 2018
5. Stagiaires :
 - Taux de stagiaires par site (2018)
 - Taux de recrutement des stagiaires ayant effectué un stage chez Thales (2017)
6. Recrutement OIC : impact des projets NEO, Alpha2 (compétences perdues, lignes de services appauvries) et de la surcharge due à des projets en cours tel Pyramid.
 - Quels sont les types de postes ouverts ?
 - Combien de postes sont et seront à pourvoir ?
7. GPEC OIC : impacts des projets de transferts d'activités vers d'autres entités, actés et à venir.
8. Formation en cybersécurité : état des lieux.
 - Nombre de FORCYS, effectués, en cours.
 - Nombre de salariés ayant réussi cette formation et toujours chez TS
 - Nombre de salariés TS (et toujours chez TS) ayant reçu une sensibilisation à la Cybersécurité
 - Autres formations reçues sur ce thème : quelles formations, nombre de formés.
9. Divers :
 - mise à jour de l'intranet avec les CR 2017 et 2018 et les remarques formulées en octobre 2017
10. Planning des prochaines réunions

Participants :

Karine JONET	Responsable Développement social
Clara PEYTAUD	Chargée des Relations Sociales
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Sandrine BRUNET DORLEANS	DRH OIC
Nathalie SONREL	Directrice des Opérations et de la Transformation OIC
Arnaud BONNET	CFDT, président
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Zahoua HAMADACHE	CFDT
Nicolas LE PLOMB	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
<i>Lubiku MIANKEBA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Arnaud MARSOLLIER</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Christophe MARCONNET</i>	<i>CGT</i>

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

Durée : 3 h

1. Avancement à mi- année.

- **Détail par CC, Pôles, Commerce, fonctions transverses (qualité ...)**
- **Détail par site**
- **Focus sur les formations extra métiers (habilitation électrique, HSE ...)**

Un bon taux global de 79 % d'heures engagées (par rapport au total des heures au plan – pour rappel, 42953) est constaté cette année, au 9 juillet. Il est même de 85% à la date de la réunion.

On note également 36% de réalisation des heures au 9 juillet.

Points remarquables :

- pour les administratifs, l'engagement est encore faible. Il reste des actions en cours de lancement (parcours bureautique, ACL ...), des formations en vue de migrations SAP ne sont pas forcément possibles cette année car leur mise en pratique pourrait être reportée à 2019, la formation des salariés à temps partiel toujours est délicate si positionnée sur trois jours ou plus.
- on constate un fort accroissement des formations du domaine 32 (sûreté, sécurité, environnement) : quasi doublement des heures prévues au plan. La masse de salariés à sensibiliser et former a fortement crû cette année.
- les formations internes sont en retard par rapport aux autres types de formations (TLH notamment). Celles qui sont d'ores et déjà engagées le sont sur les cœurs de métiers.
- OIC : très bon avancement. Heures engagées bien au-delà des heures prévues au plan pour plusieurs domaines.

RPS (Management des Risques Psycho sociaux): les formations sont incluses dans le domaine 01. Quelques sessions ont été dispensées à Paris et Toulouse pour les managers et des membres de CHSCT. Ces formations incluent la problématique de l'égalité professionnelle.

Aussi, l'accord QVT récemment signé impose désormais un jour de formation sur les RPS dans le parcours managers.

Il existe, de plus, des formations aux RPS pour les salariés (incluses dans le domaine 29, développement personnel).

Avancement par site :

Les sites en retard sont souvent les mêmes depuis deux ans.

Brest (LOU et LOM) : les projets clients ne permettent pas pour le moment de savoir vers quoi orienter le salarié. Il ne faudrait pas oublier dans ce cas, le désir de parcours professionnel du salarié et les formations qu'il a pu demander en fonction de ses propres attentes.

Des formations (Angular, coding DOJO ...) sont d'ores et déjà prévues même si non engagées.

La Direction pense qu'on pourra réaliser le plan mais l'expérience des années précédentes, pour ce site, n'engage pas à la confiance. Le taux d'engagement est actuellement proche de 30% seulement.

Un point sera de nouveau réalisé, avec un focus formations et emploi, pour le site de Brest, lors de la CEF d'octobre.

Lyon : des demandes, prévues au plan, ont été annulées à cause de départs de salariés de Thales.

Des formations sont d'ores et déjà prévues même si non engagées (DevOps ...)

Rennes : DOJO à engager.

Toulouse (LOM) : seulement la moitié des heures engagées. Le volume d'heures au plan est pourtant important pour ce site/CC : 2900 heures.

Explications avancées : départs de salariés, projets tendus qui empêchent la tenue des formations.

Il est alors rappelé que les formations permettent aussi de développer les compétences et qu'elles sont nécessaires pour la suite de la carrière du salarié et dès la mission suivante souvent.

Grenoble : collective Angular à engager

Pour information, 40% des formations prévues au plan sont modifiées l'année de la réalisation du plan. La part flexible, pourtant en baisse cette année (5% seulement) sert à anticiper les modifications et formations non prévues. Il faudra peut-être revenir au taux initial (10%) voire le dépasser.

Nota : les planches n'ont pas été fournies avant la réunion, elles le seront à la suite de la présentation.

Nota : un focus sur les formations du domaine 32 sera fait lors de la prochaine réunion.

2. NOF pour la période 2019-2020-2021 : version améliorée des modifications et ajouts actés lors de la CEF de juin 2018.

- Acter des modifications et des améliorations à apporter à la NOF 2020/22

La NOF 2019/2021 a été présentée en CE lors de la réunion de juin dernier.

Il n'y a eu qu'une seule CEF pour la préparer et certaines parties n'étaient pas complètes.

Seules des modifications dans l'introduction et sur des parties jugées obsolètes avaient été corrigées en vue de la présentation au CE.

Les parties plus spécifiques sur CTE et le Commerce n'ont pu être renseignées à temps faute de réponse des managers en responsabilité sur ces domaines.

La prochaine NOF (2020/2022) fera de nouveau l'objet de deux revues en CEF avant la présentation en CE de juin.

Les intervenants sur les parties à modifier ou à ajouter dans la nouvelle NOF seront interpellés, par la Direction, bien en amont des revues.

3. Site de Brest : quelles formations ajoutées ou transformées suite à la réorganisation/fusion des CC ?

La Direction locale indique qu'il n'y a pas de modification liée à l'organisation.

Les formations de cette année suivent les engagements et voies déjà pris l'an passé.

Avancement médiocre à mi année pour le site de Brest : 27% des heures au plan engagées pour le CC LOM et 51% pour le CC LOU.

4. Campagne 2018 d'apprentissage :

- Ecart entre sites : certains sites n'ont pas ou quasiment pas d'alternants**
- Point sur l'avancement du traitement des fiches et du tableau liés aux offres.**
- Retour sur d'éventuels problèmes sur ces documents**
- Actualisation des montants (et rétroactivité) des salaires inscrits sur les fiches à partir des nouveaux minima 2018**

Le lot 12 de fiches de contrats d'apprentissage et contrats pro, est en cours de validation par les membres de la Commission.

Le nombre de postes pourvus et à pourvoir pour 2018 s'élève désormais à 60 postes.

Nous arrivons cependant en fin de campagne.

En 2017, le nombre de contrats pourvus avait été de 80.

L'investissement sur ce type de contrats est donc moindre cette année (voir CR de la CEF juin 2018 sur le sujet).

Une impulsion est à donner de nouveau sur ce thème important en termes de recrutement et de dynamisme.

Certains sites n'ont aucun apprenti : après avoir regardé de près pourquoi ces sites n'ont pas ou peu de contrats d'apprentissage, un effort particulier sera à faire (par les conseillers formations, les RRH) pour convaincre les managers des sites en question de l'utilité de ce type de contrats.

L'analyse sera effectuée à la fin de la campagne 2018 (septembre).

- Nouveaux montants des SMC :

Pour l'instant la position officielle de la Direction est de régulariser les salaires des apprentis et contrats pro en fin d'année.

Ceci est gênant pour plusieurs raisons : décalage entre revalorisation et besoin d'argent des salariés, décalage entre revalorisation et paiement des impôts, enfin, si départ du salarié avant la fin d'année : la revalorisation ne sera jamais appliquée, même lors de son départ !

Or, la Convention Collective des Industries Métallurgiques et connexes indique que la revalorisation doit s'appliquer à date de publication des nouveaux montants (également rétroactivement au 1^{er} janvier 2018). D'autre part, si une convention territoriale venait à être plus favorable à l'apprenti, alors celle-ci devra s'appliquer. Ces montants ont été publiés en début d'année (20 février 2018) contrairement aux salaires minimum des IC dépendant d'une convention nationale (juillet cette année).

De plus, l'engagement avait été pris l'an passé, par la DRH précédente, de revaloriser les salaires dès les montants connus.

La position de la Direction, pour 2018, qui sera néanmoins revue début septembre, tiendra compte de ces remarques.

La méthode d'application des revalorisations sera alors aussi précisée pour 2019.

5. Stagiaires :

- **Taux de stagiaires par site (2018)**
- **Taux de recrutement des stagiaires ayant effectué un stage chez Thales (2017)**

Les documents ayant servi à communiquer les données en séance seront transmis après la réunion.

Evolution du nombre de stagiaires :

2015 : 131 (cumul annuel)

2016 : 137 (cumul annuel)

2017 : 148 (cumul annuel)

2018 : juillet (130 présents), août (98 présents). Décroissance estivale en lien avec la fin d'année universitaire. Fin 2018, nous pourrions comparer le cumul 2018 avec les années précédentes.

Les sites les plus importants ont naturellement les nombres de stagiaires les plus élevés : Vélizy, Elancourt, Toulouse. Suit Aix avec un ratio salariés/stagiaires plus élevé que les sites précités.

Les stages sont souvent plus courts (3, 6 mois) que les contrats d'apprentissage.
L'investissement est différent.

Le taux de concrétisation en emploi n'a pas été fourni en séance et sera produit ultérieurement.
Pour rappel, il est de 65% pour les contrats d'apprentissage.

Une autre question a été posée en séance : combien, parmi les embauchés Thales, le sont suite à un stage ? Suite à un contrat d'apprentissage ? Réponse sera également fournie lors de la prochaine réunion.

6. Recrutement OIC : impact des projets NEO, Alpha2 (compétences perdues, lignes de services appauvries) et de la surcharge due à des projets en cours tel Piramid.

- **Quels sont les types de postes ouverts ?**
- **Combien de postes sont et seront à pourvoir ?**

7. GPEC OIC : impacts des projets de transferts d'activités vers d'autres entités, actés et à venir.

Les deux points 6 et 7 ont été traités lors d'une même présentation, dont les planches seront fournies après réunion.

La Direction rappelle qu'il existe la Commission NEO (pour le volet réorganisation).

Le sujet traité aujourd'hui est l'impact de l'organisation sur les salariés et leur parcours de formation.

Quatre phénomènes ont bouleversé la GPEC OIC présentée il y a quelques mois (slide 2).

On remarque que les clients (y compris ceux des nouveaux programmes remportés) sont encore sur des plateformes classiques. Certains clients ne sont pas prêts pour de nouvelles technologies et nous devons rester souvent sur les cœurs de métiers standards.

Aussi, les nouvelles lignes de service (LDS) imposent d'avoir des salariés opérationnels de suite.

Toutefois, ce qui avait été présenté, principalement les nouveaux métiers, reste vrai (slide 3).

Un important cursus DevOps (avec TLH) ainsi que des formations pilotes vont être déployés. Deux formateurs internes OIC seront aux commandes de ces formations.

L'enjeu reste inchangé : poursuivre notre développement dans le métier d'info gérant et assurer le partage entre collaborateurs.

Des leaders métiers sont d'ores et déjà identifiés. Ils auront pour rôle et fonctions :

- une caution experte pour leur domaine de compétences (stockage, cloud, etc.),
- une harmonisation des standards, normes et pratiques,
- un appui technologique,
- répondre à des appels d'offres
- être référent auprès des collaborateurs et jouer le rôle de pair.

Ils ne géreront par contre pas les compétences qui restent à la charge des managers.

La vision des emplois et métiers (actuels vs cible) établie l'an passé n'est plus en adéquation avec les constatations relativement au positionnement des clients et des nouveaux projets.

Un chantier est donc en cours pour reformuler les intitulés de postes ainsi que pour refonder la cartographie des compétences en faisant cohabiter les métiers Thales, parfois réducteurs et des intitulés de métiers libres. Les familles professionnelles sont en effet limitantes et nous cherchons à être lisibles y compris hors OIC.

Des ateliers sont en cours jusqu'en septembre incluant managers et RRH. Des préconisations seront établies et proposées.

Relativement à Alpha2 (transfert d'activités et de salariés vers TGS) : 41 salariés ont choisi de muter vers TGS. Il y a eu, depuis, un seul retour vers TS.

Ces mutations ont été actées en avril/mai. Depuis, la vision de qui est parti est claire et permet de savoir quelles compétences manquent suite au départ des salariés.

Des solutions sont en cours : s'appuyer sur une phase de transition entre juin et août (biseau, reprise de compétences, etc.) et effectuer un recrutement pour pallier les compétences parties.

Il y a risque sur 5 profils, pour lesquels un recrutement est en cours en parallèle d'un transfert de compétences vers d'autres salariés.

Concernant l'activité de Run, il y a actuellement une évaluation des torts et il est envisagé un mécanisme de refacturation.

Relativement aux SOC : ce sont des blocs entiers qui seront cédés à échéance fin septembre. Il y a certainement moins de compétences qui manqueront mais parmi le nombre important de salariés en partance, certaines compétences feront inévitablement défaut.

Un travail est effectué sur les passerelles métiers.

Quelques difficultés sont identifiées dont les montées en compétences et l'intégration des nouveaux salariés.

Il reste des recrutements à effectuer (notamment pour les nouveaux projets dont Pyramid)

Enfin, une réflexion sur les astreintes est en cours.

Une forte activité de recrutement est donc en cours et encore à prévoir dans un marché fluctuant mais plutôt positif en ce moment, contrairement à la période passée.

72 propositions ont été formulées déjà et 63 ont été acceptées.

Un volet communication a également été instancié. Il est important de rassurer et de faire passer les messages qui deviennent plus positifs. L'organisation se stabilise, est expliquée et les efforts, y compris en termes de recrutement, de prise en compte des remontées des salariés et d'accroissement du nombre de formations, redeviennent visibles.

Sur les sites importants, des CODIR sont déportés et des petits déjeuners organisés.

Pour les petits sites, les salariés sont invités régulièrement sur les sites voisins importants.

FORCYS : il y a une mobilité individuelle amorcée. Toutefois, si les salariés ne suivent pas les SOC, ils resteront intégrés (ainsi que leur compétence acquise) à TS.

8. Formation en cyber sécurité : état des lieux.

- **Nombre de FORCYS, effectués, en cours.**
- **Nombre de salariés ayant réussi cette formation et toujours chez TS**

- **Nombre de salariés TS (et toujours chez TS) ayant reçu une sensibilisation à la Cyber sécurité**
- **Autres formations reçues sur ce thème : quelles formations, nombre de formés.**

Le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise n'est pas aussi élevé qu'entendu par ailleurs.

En 2017, ¼ des heures de formations dispensées l'étaient sur la cyber sécurité. Attention toutefois à la place prise par les formations Forcys cette année-là. Hors formations Forcys, seules 1 formation sur 10 portait sur la cyber sécurité.

Il est donc important, pour coller à la stratégie annoncée par J. Derrien, de faire un effort substantiel sur ces formations en cyber sécurité.

Les membres de la Commission avaient alerté sur la non prise en compte des heures allouées à Forcys en 2017 dans le plan 2018. Plan 2018 qui voyait donc son nombre d'heures fortement baisser.

Toutefois, au vu des réalisations sur OIC (avancement 2018 à mi année), nous avons pu constater lors du point 1 que plus d'heures que celle prévues au plan sont déjà engagées. Le besoin en formation dans les domaines d'OIC, est donc pris en compte malgré la faiblesse du plan présenté fin 2017.

9. Divers :

- **mise à jour de l'intranet avec les CR 2017 et 2018 et les remarques formulées en octobre 2017**

Les CR qui étaient validés sont à jour sur l'intranet.

Le CR de mars 2018, resté en brouillon, est approuvé et sera publié.

Le CR de juin 2018, s'il n'est pas modifié début septembre par Domitille Lacourte, sera publié en l'état.

Le CR de novembre 2017 va être relu par Karine Jonet et sera corrigé, si nécessaire, avant sa publication.

10. Planning des prochaines réunions :

Date	Réunion	Action
Mercredi 5 septembre	CE extra	
Mardi 25 septembre	CE ordinaire	
Vendredi 12 octobre (13h30)	CEF	
Jeudi 18 octobre	CE ordinaire	
Vendredi 7 décembre (13h30)	CEF	Plan de formation 2019