

Compte-rendu de la Commission Anticipation-Emploi-Formation

du 09 avril 2020

Ordre du jour :

1. Validation des comptes-rendus de CEF

- Validation des CR de CEF des mois de novembre 2019 et janvier 2020,
- Publication sur intranet et extranet des CR

2. Démarrage du plan de développement des compétences 2020 :

- Premier état d'avancement (premier trimestre)
- Impact de la mise en sommeil des formations : reports ? Annulations ? Comment développer les compétences essentielles cette année ?
- Impact de la fermeture du service Talent & Culture

3. Bilan formation 2019 : incluant formations au plan (dont celles octroyées sur part flexible) et formations hors plan connues du GIE. Avec :

- la liste exhaustive de toutes les formations de l'année 2019 : nature de la formation, CSP, sexe, âge, ancienneté, organisation du stagiaire, durée en heures de la formation, origine de la formation (salarié ou hiérarchie), coût de la formation, subvention reçue, dans ou hors plan.
- dans cette liste savoir reconnaître qu'un même salarié a bénéficié de plusieurs formations.
- le détail par entité (fichier Excel), par région, par site
- les formations suivies avec Thales Learning Hub faisant partie des programmes clés (de l'assiette de cotisation), et le coût correspondant au règlement à l'unité.

4. Non formés depuis 3 ans : Statistiques sur les salariés non formés depuis 3 ans ou plus (par CSP, âge, ancienneté, F/H, ...)

5. Outils liés à la formation :

- E-learning : opportunité de formations
- E-learning : accessibilité à tous
- E-learning : déblocage des modules payants et sessions avec inscription
- Plateforme UDEMY for business relayée par Thales DIS : contenu, accès.

6. Passage cadre 2019 et ambition 2020 :

- Nombre de passages cadre 2019 et CPC au plan pour 2020.
- Retour de la Commission Passages Cadre.

7. NOF :

- Avancement du document,
- Questions/réponses

8. Taxe d'apprentissage

- Calcul, montant et destination de la taxe.

9. Campagne d'alternance :

- Etat d'avancement des offres 2020,
- Fiches alternants : exemple à revoir en séance,

- Impact de la fermeture temporaire du service recrutement,
- Impact de la mise en absence autorisée payée de la majorité des apprenants

10. Campagne de recrutement des stagiaires :

- Rappel des objectifs 2020,
- Rappel de l'effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Impact de la fermeture temporaire du service recrutement
- Impact de la mise en absence autorisée payée de la majorité des stagiaires

11. Divers :

- Prochaines réunions : mode de fonctionnement durant la crise Covid19.

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC

Excusés et/ou absents :

Jérôme GICQUEAU	Responsable Développement social
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Florence SEGUIN	Responsable Talent Acquisition
Alizée BANTIGNIE	Chargée de recrutement
Magalie CRUCHON	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Audioconférence, 2h30.

0. Préambule

La réunion se déroule dans des conditions exceptionnelles dues à la situation générée par l'épidémie de Covid19.

D'un commun accord entre la Direction et les membres de la Commission elle a ainsi lieu en audioconférence.

Cette première réunion dans ces circonstances a pour but de dérouler l'ordre du jour défini mais surtout de poser les questions générées par la crise actuelle et de commencer à préparer l'avenir.

Les sujets présentés ont fait l'objet d'un envoi de documents par la Direction, la veille de la réunion.

1. Validation des comptes-rendus de CEF

- Validation des CR de CEF des mois de novembre 2019 et janvier 2020,
- Publication sur intranet et extranet des CR

Version des CR amendée par la Direction à transférer à tous. (Action Arnaud)

2. Démarrage du plan de développement des compétences 2020 :

- Premier état d'avancement (premier trimestre)
- Impact de la mise en sommeil des formations : reports ? Annulations ? Comment développer les compétences essentielles cette année ?
- Impact de la fermeture du service Talent & Culture

Il s'agit d'une photo avant confinement, réalisée qualitativement par S.Liotaud.

Les prévisions ont été interrompues à partir du 16 mars.

Les formations ont été suspendues à partir de cette date.

Le service Talent & Culture, à sa réouverture, aura pour but de travailler à assainir la situation laissée telle quelle en prenant en considération ce qui avait déjà pu être réalisé du plan et ce qu'il faut reporter.

Les actions prioritaires seront à (re)considérer.

En premier : relancer la machine.

En second : accompagner la production par la formation nécessaire et adéquate.

Des directives ont-elles déjà été établies ? Pas pour le moment.

Une première réunion des RRH de SIX (initiée par L.Carcassonne) doit définir les sujets prioritaires au moment du déconfinement : remise en œuvre du dispositif opérationnel.

Il est un peu tôt pour avoir des préconisations.

Comme les années précédentes la famille 06 est la plus représentée dans le plan initial.

Le management général a aussi cette année une place prépondérante (11% des formations initialement prévues), en lien avec la nouvelle organisation qui doit être mise en œuvre.

La famille 03 est également de plus en plus représentée dans le plan, en lien avec la NOF.

Les impacts de la situation actuelle sur le déroulement du plan seront certains et sont pour le moment difficiles à évaluer.

A noter : S.Liotaud sera remplacée dans son rôle de conseillère formation pour TS mais un biseau sera assuré avec sa remplaçante.

3. Bilan formation 2019 : incluant formations au plan (dont celles octroyées sur part flexible) et formations hors plan connues du GIE. Avec :

- la liste exhaustive de toutes les formations de l'année 2019 : nature de la formation, CSP, sexe, âge, ancienneté, organisation du stagiaire, durée en heures de la formation, origine de la formation (salarié ou hiérarchie), coût de la formation, subvention reçue, dans ou hors plan.

- dans cette liste savoir reconnaître qu'un même salarié a bénéficié de plusieurs formations.
- le détail par entité (fichier Excel), par région, par site
- les formations suivies avec Thales Learning Hub faisant partie des programmes clefs (de l'assiette de cotisation), et le coût correspondant au règlement à l'unité.

Le bilan 2019 fait apparaître un nombre d'heures réalisées supérieures au budget (4220 vs 39447 heures).

Le nombre de stages a fortement augmenté par rapport à 2018. Ceci est partiellement dû à un effort (obligatoire) sur la RGPD (583 formés). Effort réalisé avec des stages par e-learning.

Le budget en euros n'a par contre lui pas été entièrement consommé.

On note comme les années précédentes, une tendance à la baisse qui se poursuit et s'amplifie même avec seulement 74% des coûts prévus réalisés en 2019.

Ceci va à l'encontre de l'accroissement de l'effectif de 250 salariés l'an passé chez TS.

Beaucoup de stages ont été réalisés par e-learning qui dépasse désormais les 7% d'heures réalisées au plan.

La qualité des formations s'en ressent-elle ? Un changement s'opère au niveau des stages et les formations digitales, avec coût moins élevé, sont privilégiées.

Ces formations au plan ont pourtant un coût déjà pris en compte dès le début d'année.

Les fiches remplies en fin de formation devraient donner une indication sur la qualité de ces formations et le bagage acquis.

Attention également à ce que les formations en e-learning ne soient considérées qu'une fois la formation entièrement déroulée.

Attention également à ce que les stages de 20 à 30 mn ne soient pas comptabilisés comme des stages à part entière car trop succincts ou souvent juste un préambule à d'autres formations.

En 2019, il y a eu 2615 formés, pour une moyenne de 6h par stage. Par personne formée, la moyenne monte à 11h de formation sur l'année.

Cette moyenne de 6h par stage est faible par rapport à ce qu'on observait les autres années.

La part flexible est de 28% en 2019, soit une forte augmentation, tant par rapport à 2018 que par rapport au prévu (17%).

Elle représente de plus 28% des heures réalisées mais seulement 11% des stages. Une anomalie qui sera à étudier également.

La part flexible en hausse n'est-elle pas en décalage avec une volonté de plus et mieux de GPEC ?

Il faut s'inscrire dans la durée et le long terme vis-à-vis des salariés et de leur carrière.

Un retour sur l'utilisation de la part flexible et ses conséquences sera réalisé lors d'une prochaine réunion.

Les femmes sont toujours plus consommatrices de formations en e-learning.

On constate toujours qu'il serait plus compliqué pour les salariées de se rendre à des formations en présentiel, ceci malgré la prise en charge de frais de garde d'enfant avec un montant encore supérieur cette année.

Un focus sur cette tendance de fond sera effectué en CEP (dont un état des formées par tranches d'âge).

La promotion du remboursement des frais de garde durant la période de formation est réalisée aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

A contrario, la proportion de femmes formées en 2019, toutes catégories de stages confondues, est supérieure à celle de femmes dans l'effectif TS.

Le ratio de formation externe reste stable par rapport aux autres années.

La famille 06, cœur de l'activité de TS, est la plus représentée dans les stages effectués, comme à l'accoutumée.

De plus en plus de formations en développement personnel et de formations en langues étrangères en 2019.

La satisfaction client et la qualité, restent toutefois les parents pauvres des actions de formations réalisées, en décalage donc avec la NOF, la stratégie et les manques constatés en la matière.

Il en va de même pour les formations en relation avec les offres et projets.
La QVT est par contre mieux représentée cette année avec 53 stages suivis par des managers.
La prise en compte des sujets éthiques est nouvelle et apparaît dans le haut du top20 des formations cette année.

On constate cette année une plus grande homogénéité dans les tranches d'âge de salariés formés.

Les formations diplômantes et certifiantes représentent 10% des heures de formation pour 7% de la totalité des formés en 2019. En stagnation.

Il faudrait également regarder la proportion des personnes embauchées pour garantir les certifications par rapport aux personnes formées afin d'obtenir ces certifications demandées souvent par les clients/offres.

4. Non formés depuis 3 ans : Statistiques sur les salariés non formés depuis 3 ans ou plus (par CSP, âge, ancienneté, F/H, ...)

145 salariés n'ont pas eu de formation depuis 3 ans.
48 de ces salariés se sont vu attribué une formation en 2020.

Le sentiment sur le terrain peut sembler différent (i.e. beaucoup plus de salariés non formés) si la formation reçue n'est pas jugée utile ou pas appliquée de suite.

Il faudra, lors de la reprise, même si la priorité est donnée aux projets et au maintien de certaines compétences clés, veiller dans la mesure du possible à ce que ces salariés puissent toujours être formés sur 2020.

5. Outils liés à la formation :

- E-learning : opportunité de formations
- E-learning : accessibilité à tous
- E-learning : déblocage des modules payants et sessions avec inscription
- Plateforme UDEMY for business relayée par Thales DIS : contenu, accès.

Le sujet sera traité lors d'une prochaine réunion.

Toutefois, la question de débloquent des modules et d'élargir la formation en ligne se pose durant cette période exceptionnelle. La période peut en effet être mise à profit pour se former plus abondamment en ligne et sur des sujets plus lourds qu'habituellement.

Attention à ce que les formations soient menées à terme et que leur exécution totale soit contrôlée avant de comptabiliser une formation comme suivie.

5400 licences UDEMY (gratuites pour une période de deux mois) sont proposées aux salariés de Thales.

Pas de gratuité affichée pour d'autres plateformes de formations pour l'instant.

Le sujet sera remonté au Groupe.

6. Passage cadre 2019 et ambition 2020 :

- Nombre de passages cadre 2019 et CPC au plan pour 2020.
- Retour de la Commission Passages Cadre.

Trois options pour le passage cadre : un CPC avec un minimum de 19 jours de formation, une formation diplômante, ou encore un dossier présenté en mode projet.

La commission CPC s'est réunie le 29/01/2020 et sur les 8 dossiers qui ont été soutenus, 5 ont été acceptés.

En 2020 4 dossiers seulement, en mode CPC (pour 3 hommes et 1 femme), seront abordés.

7. NOF :

- Avancement du document,
- Questions/réponses

Le document travaillé par la Direction et revu par le rapporteur a été diffusé aux membres de la Commission.

Le document a été validé par les opérationnels actuels (DOP, OIC, LOU/LOM, Commerce, Qualité, RH).

Il est structuré de manière à prendre en compte les modifications d'organisation présentées en CSE et amenées à être mises en place à la reprise.

Toutefois, il devra être amendé par les évolutions de la stratégie et les nouvelles priorités liées à la crise actuelle.

Des modifications importantes relatives au PDC et aux formations prioritaires, en lien également avec la GPEC retravaillée, devront apparaître dans le document.

La base de la NOF restera cependant le document diffusé avant cette réunion et sera étudié lors d'un prochain point.

8. Taxe d'apprentissage

- Calcul, montant et destination de la taxe.

La taxe sera étudiée lors de la prochaine réunion.

Avec :

- Explications données par la juriste TS sur l'application de la taxe en 2020, en 2021 (amputation d'une partie de la masse salariale de 2020, rattrapage sur 2021... ?) en fonction de la nouvelle loi et si possible des prochaines modifications (aucun décret sur ce sujet pour le moment).
- Liste des écoles et organismes régionaux qui perçoivent une partie de la taxe à revoir (propositions demandées par la Direction aux membres de la Commission pour la prochaine séance).

9. Campagne d'alternance :

- Etat d'avancement des offres 2020,
- Fiches alternants : exemple à revoir en séance,
- Impact de la fermeture temporaire du service recrutement,
- Impact de la mise en absence autorisée payée de la majorité des apprenants

10 besoins en termes d'apprentis ont pu être exprimés en début d'année.

4 postes ont été pourvus.

La campagne de recrutement est pour l'instant bloquée. Les offres ont été dépubliées.

L'objectif 2020 était initialement de 50 à 60 offres, en retrait sensible par rapport à 2019 car en lien avec l'objectif de moins de recrutement sur la France en 2020.

La demande de partage de la (nouvelle et la plus récemment utilisée) grille de salaires des alternants est toutefois réémise par les membres de la Commission. Dans un but de lecture similaire des prochaines fiches d'alternants.

Les alternants ne satisfaisant pas les critères de télétravail pour différentes raisons (cf. CSE extra) ont été placés dans un premier temps en absence autorisée payée. A compter du 14 avril, si le tuteur et l'alternant peuvent télétravailler, l'alternant poursuit son télétravail. Sinon il sera mis en activité partielle.

Dans l'ordonnance du gouvernement en date du 1^{er} avril, il est mentionné un report des contrats pour assurer un vrai apprentissage.

Les dispositions seront présentées lors de la prochaine réunion par Mathilde Ollivier, juriste de TS.

Il est avant tout nécessaire de faire preuve de bon sens.

En réunion, une volumétrie du nombre d'apprentis et de stagiaires, leur situation actuelle et future au sein de l'entreprise est réclamée par les membres de la Commission.

Quid également de la responsabilité de l'employeur, de l'école, notamment en période de télétravail ou sur site ?

10. Campagne de recrutement des stagiaires :

- Rappel des objectifs 2020,
- Rappel de l'effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Impact de la fermeture temporaire du service recrutement
- Impact de la mise en absence autorisée payée de la majorité des stagiaires

120 postes ont été pourvus avant le confinement (sur 136 postes ouverts).

Il y avait alors 99 stagiaires présents et ayant démarré leurs activités.

11. Divers :

- Prochaines réunions : mode de fonctionnement durant la crise Covid19.

La prochaine réunion doit avoir lieu en présence de la juriste. **Hors réunion : date envisagée : le jeudi 23 avril à 14h30, en audioconférence.**