

Compte-rendu de la Commission Anticipation-Emploi-Formation

du 23 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. Formation professionnelle :

- Etude des ordonnances d'avril 2020 traitant de la formation professionnelle
- Accessibilité du e-learning : ouverture des modules payants
- UDEMY : nombre de salariés qui s'y sont connecté ? Nombre de formations suivies ?
- Etude des moyens qui seront mis à la disposition du service Talent & Culture afin de poursuivre les formations professionnelles dans les meilleures conditions lors de la reprise.

3. NOF :

- Avancement du document,
- Questions/réponses

4. Taxe d'apprentissage

- Nouveau calcul, montant et destination de la taxe : modifications sur la nouvelle base du paiement de la taxe, liste des écoles destinataires.

5. Campagne d'alternance :

- Impact de la crise actuelle : combien d'alternants ont été contraints de poser des RTT ? Combien d'alternants sont actuellement en activité ? En activité partielle ? En congés ? Combien d'alternants ont mis fin à leur contrat ?
- Embauche d'apprentis : objectif réactualisé
- Etude des ordonnances d'avril 2020 traitant de l'apprentissage.

6. Campagne de recrutement des stagiaires :

- Impact de la crise actuelle : quelle est la situation actuelle des stagiaires qui étaient présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du confinement ?

7. Divers :

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

Participants :

Laurence MOLVOT
Arnaud BONNET

Responsable Ressources Humaines
CFDT, rapporteur

Zahoua HAMADACHE
Samuel BRUNEL
Ismael SOULAMA
Gérald COMPOINT

CFDT
CFE-CGC
CGT
CFTC

Excusés et/ou absents :

Jérôme GICQUEAU
Stéphanie LIOTAUD
Florence SEGUIN
Alizée BANTIGNIE
Anthony PERROCHEAU
Magalie CRUCHON
Arnaud MARSOLLIER
Stéphane MERIODEAU
Claudine PERALDO

Responsable Développement social
Conseillère Formation
Responsable Talent Acquisition
Chargée de recrutement
CFDT
CFDT
CFE-CGC
CGT
CFTC

Lieu, durée : Audioconférence, 3h.

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.

Les points abordés sont ceux laissés à l'écart lors de la dernière réunion du 9 avril dont la NOF et les aspects légaux relativement aux dernières ordonnances.

Toutefois la juriste, Mathilde Ollivier n'a pu se joindre à la réunion. Ses planches seront commentées par L.Molvot.

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

Le CR de novembre est validé. Il devra être publié.

Un retour a été donné par les membres de la Commission mais dans l'attente des commentaires de la Direction, les CR de janvier et celui du 9 avril ne sont pas pour l'instant validés.

2. Formation professionnelle :

- Etude des ordonnances d'avril 2020 traitant de la formation professionnelle
- Accessibilité du e-learning : ouverture des modules payants
- UDEMY : nombre de salariés qui s'y sont connecté ? Nombre de formations suivies ?
- Etude des moyens qui seront mis à la disposition du service Talent & Culture afin de poursuivre les formations professionnelles dans les meilleures conditions lors de la reprise.

Analyse de deux décrets d'application de la loi Avenir Professionnel, publiés fin mars 2020 et relatifs à l'apprentissage :

- Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage
- Décret n° 2020-373 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du Code du travail relatives à l'apprentissage

Et analyse de deux ordonnances publiées début avril 2020 sur les mesures d'urgence (engendrées par la crise Covid19) relatives à la formation professionnelle :

- Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

Les principales modifications sont retranscrites dans les planches présentées en séance.

Les décrets :

- Deux exemplaires seulement du contrat d'apprentissage suffisent désormais
- Il est rappelé que la durée d'un contrat ne peut être inférieure à 6 mois et excéder 3 ans
- Toutefois en cas de rupture de contrat et de signature avec un nouvel employeur, la durée minimale du contrat pourra être inférieure à 6 mois.
- En cas d'obtention du diplôme, le préavis pour rupture de contrat par l'apprenti est désormais de 1 mois au lieu de 3.

- Lorsque le CPF est mobilisé pour une VAE, les frais (transports, hébergement, repas) ne sont plus pris en charge par la Caisse des Dépôts.
- La formation tout ou partie à distance est désormais régie par des règles et preuves de formation adaptées à ce mode de formation.
- La limite d'âge pour signer son contrat d'apprentissage peut être dans deux cas portée à 35 ans (au lieu de 29) :
 - o lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
 - o lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti
- En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé (une seule fois) d'un an.
- Des nouveautés ayant trait à la rémunération des contrats s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1er avril 2020. (Pour l'instant aucun contrat n'a été signé chez TS depuis cette date).
 - o Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation la rémunération de l'apprenti est alors calculée comme s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.
 - o Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation, l'apprenti conserve, durant la prolongation de son contrat, le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci.
 - o La rémunération minimale perçue par les apprentis préparant une licence professionnelle correspond à celle fixée pour la 2ème année de leur contrat d'apprentissage.
- Les investissements matériels effectués dans le cadre de la formation sont désormais déductibles du montant de la taxe d'apprentissage.

Les ordonnances :

- Prolongation du contrat (si interruption du contrat durant la période de crise 12/03/2020 – 31/07/2020) au-delà de la date de fin initiale. Elle est réalisée sur demande de l'apprenant et fait l'objet d'un avenant au contrat.
- La durée pour conclure un contrat est prolongée de 3 mois. Si l'apprenant est entré dans son CAF à compter du 12 mars, il bénéficiera ainsi de 3 mois supplémentaires pour rechercher un employeur.

Les impacts de la crise actuelle seront d'importance pour les CFA.

En termes de formation, beaucoup d'organismes se tournent désormais vers une offre digitale afin de continuer le parcours de formation des apprentis.

Des réunions au sujet de ces ordonnances, des contrats d'apprentissage en cours, des contrats à venir, sont menées par la responsable recrutement de TS. En plus de l'application de ces nouvelles règles, le bon sens primera dans le règlement des dossiers.

Florence Seguin nous présentera l'état des lieux et les options fréquemment retenues lors d'une prochaine réunion.

Ces ordonnances ne précisent rien au sujet de la formation professionnelle de manière générale.

E-learning et TLH :

Les modules payants de TLH ne sont pas encore débloqués dans leur ensemble.

TLH travaille à des thèmes spécifiques pour les personnes en activité partielle. Des sujets sont en cours de préparation.

Ces temps de formation seront-ils comptabilisés comme du temps de travail ?

Aucune certitude n'a été donnée au cours de cette réunion. Précision sera donnée le lendemain en CSE par le DRH : la légalité s'appliquera, il s'agira de s'inscrire dans le cadre légal avec la DIRRECTE.

« Il faut profiter de la situation pour former les salariés » continuent de réclamer les membres de la Commission, en écho des demandes déjà formulées hors réunion de CAEF, y compris en CSE.

Des modules digitaux sont en cours de préparation en remplacement de formations présentielles (ex. : des modules ont déjà été finalisés relativement au cours destinés aux managers).

Plateforme UDEMY :

30000 mails, ciblés, ont été envoyés aux ingénieurs Thales par la Digital Academy (pilotée par TLH).
6629 salariés y ont répondu.

4803 ont demandé et reçu une licence.

2320 salariés se sont inscrits à au moins une formation et 1844 (en date du 17 avril) ont réellement suivi un cours.

Pour exemple, les ingénieurs de la famille 03 (Bids & projects) ont été 6341 à recevoir une invitation à des cours ciblés (project management courses). 263 salariés y ont répondu. 98 se sont inscrits à un cours.

La motivation de cette famille (ou l'intérêt des cours ?) semble moins évidente que celle de l'ensemble des salariés ciblés.

A noter, que certains organismes de formation ont eux aussi donné accès librement et gratuitement à certains de leurs contenus de formation.

Service Talent & Culture : le service a été mis en sommeil au début du confinement.

Relativement aux formations (celles au plan mais aussi celles prévues dans le cadre d'un CPF de transition professionnelle) qui étaient d'ores et déjà commencées au moment du confinement, les membres de la Commission s'interrogent sur ce qu'il est prévu pour celles-ci.

Hormis le fait que les personnes devant suivre un CPF ont été remises à disposition de leur entreprise, nous n'avons pas obtenu de réponse sur les autres formations.

Relativement aux formations qui étaient déjà planifiées mais pas débutées, celles-ci ont été tout simplement annulées.

3. NOF :

- Avancement du document,
- Questions/réponses

Lecture et questions à partir du support transmis la semaine précédente.

Le document Word a été, pour la réunion et pour une lecture simplifiée, transformé en document de travail sous PowerPoint.

La NOF, revue partiellement tous les ans, était devenue au fil du temps trop abstraite et trop volumineuse pour prétendre à être la référence en termes de formation pour les managers.

Il a donc été décidé pour 2020 de refondre le document afin de le rendre plus lisible et d'autre part de le faire correspondre à la nouvelle organisation présentée en CSE en début d'année.

La NOF intègre la stratégie de TS et fait le lien avec la GPEC en cours, permettant d'anticiper les métiers qui sont amenés à disparaître, de piloter les compétences à développer, et de définir un plan de formation conforme aux métiers, aux prévisions et à la cible convoitée.

La NOF sera bien entendu modifiée selon les nouvelles stratégies, directives et GPEC issues de la crise actuelle.

Il faudra alors certainement prendre en considération encore un peu plus les nouvelles méthodes d'apprentissage (digitales, rencontres, tutorat, feedbacks ...).

Les orientations ont été détaillées dans le document par les responsables des CC LOU/LOM, d'OIC ainsi que les direct.rice.urs des opérations, du commerce, de la qualité, mais également des experts, par exemple dans le domaine de la cybersécurité.

Ce sujet a amené un débat sur la cohérence entre le discours entendu sur le DevOps et la seule notion de DevSecOps mentionnée dans la NOF.

Aussi l'innosource, absent du document alors que l'open source est mentionné.

Il faut aligner la NOF avec l'innovation la plus actuelle et sans se laisser dépasser par nos concurrents.

Un focus est fait dans la NOF sur la nécessité de modifier notre style de management et également de participer à la réussite du mode projet, concept mis en avant par la nouvelle organisation.

La continuation de la professionnalisation des PM est un des futurs enjeux.

Un autre enjeu stratégique est l'amélioration du contract management qui est un de nos points faibles.

La gestion des risques et opportunités est également à considérer.

Un autre focus porte sur la satisfaction client et sur les offres projets, dans le but d'être en mesure d'aider nos clients et participer à leur croissance, en étant force de propositions.

Ce chapitre sera à développer et à préciser en fonction des impacts de la crise.

Il s'agit également de gérer l'insatisfaction client en essayant de la rendre positive et de travailler sur la qualité perçue par le client (son feedback).

Des chapitres de la NOF relatifs aux RH, à la finance, et aussi un zoom sur les métiers des assistantes restent à écrire dans la NOF.

La notion d'audit (pour l'amélioration de la qualité des processus) est absente du document.

La NOF sera revue une nouvelle fois lorsque la stratégie de sortie de crise aura été présentée et que la nouvelle organisation aura été mise en œuvre.

4. Taxe d'apprentissage

- Nouveau calcul, montant et destination de la taxe : modifications sur la nouvelle base du paiement de la taxe, liste des écoles destinataires.

La taxe fera l'objet du premier point traité lors de la prochaine réunion.

Son montant est d'ores et déjà détaillé dans les planches transmises aux membres de la Commission pour les réunions des 9 et 23 avril.

Une liste de propositions d'écoles y sera également étudiée.

Les membres doivent transmettre leurs propositions au rapporteur de la Commission.

5. Campagne d'alternance :

- Impact de la crise actuelle : combien d'alternants ont été contraints de poser des RTT ? Combien d'alternants sont actuellement en activité ? En activité partielle ? En congés ? Combien d'alternants ont mis fin à leur contrat ?
- Embauche d'apprentis : objectif réactualisé
- Etude des ordonnances d'avril 2020 traitant de l'apprentissage.

Ordonnances du 1^{er} avril 2020 : cf. §2 de ce CR.

Quasiment tous les alternants (124 en date de début avril) ont été placés en absence autorisée payée dès le 17 mars et ensuite en activité partielle à partir du 14 avril.

Aucun chiffre précis n'a été transmis lors de cette réunion sur le nombre d'alternants en activité partielle.

Un alternant est mis en activité partielle si à la fois lui et son tuteur sont dans l'incapacité de télétravailler.

Toutefois lors du CSE extra qui a suivi cette réunion, le bilan suivant a été fourni : 84 alternants de TS sont actuellement en activité partielle.

Les autres continuent de télétravailler si leur contrat n'a pas été rompu entre la date de mise en confinement et aujourd'hui.

Dans tous les cas, ordre a été donné aux managers de conserver un contact avec l'apprenant.

D'autre part, dans le cas d'un enseignement parallèle à distance : si l'apprenant a pu en profiter il est resté dans une configuration école. S'il n'a pu en profiter et qu'il est à l'heure actuelle à 100% en télétravail chez TS, il faudra qu'il puisse être libéré ensuite à 100% pour terminer sa formation et rattraper ainsi les cours manqués. Cette situation est d'ores et déjà à considérer et à prévoir.

6. Campagne de recrutement des stagiaires :

- Impact de la crise actuelle : quelle est la situation actuelle des stagiaires qui étaient présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du confinement ?

Les stagiaires(99 présents chez TS avant le confinement) sont quasiment tous en absence autorisée payée (avec un niveau de rémunération conservé).

Toutefois aucun chiffre précis ne sera transmis lors de cette réunion.

Les retours en provenance des managers sont difficiles à obtenir et à consolider.

Les informations sont en constante évolution.

Les informations seront donc demandées en CSE et pour un instant t.

7. Divers :

- Prochaines réunions :

La prochaine réunion se tiendra toujours en audioconférence.

Elle doit avoir lieu le 6 avril en présence de Nathalie Sonrel et Céline Magalhaes afin d'évoquer la GPEC OIC ainsi que ses évolutions engendrées par la crise actuelle.